Annual 98 Report

A summary of this report is available in Braille and on audio cassette.

© Minister of Supply and Services Canada 1990
Cat. No. SC 1-1989
ISBN 0-662-57197-5
PSC 3X2D906

A·n·n·u·a·l

98

R·e·p·o·r·t

91-00693/

89

The Honourable Gerry Weiner, P.C.
Secretary of State of Canada
House of Commons
Ottawa

Dear Minister,

We have the honour of asking you to transmit for tabling in Parliament the report of the Public Service Commission of Canada for 1989.

It is submitted to Parliament in accordance with section 47 of the *Public Service Employment Act* (Chapter P-33, *Revised Statutes of Canada*, 1985).

Yours sincerely,

Huguette Labelle
Chairman

Gilbert H. Scott
Commissioner

Table of Contents

8
9

Table of Contents

	HIGHLIGHTS	6
	THE COMMISSION AT A GLANCE	8
	INTRODUCTION	10
	TRENDS IN TODAY'S PUBLIC SERVICE	12
PART I	ENSURING COMPETENCE	18
	Applying Merit	19
	The Management Category	21
	Checks and Balances	25
PART II	FAIRNESS AND EQUITY	30
	Employment Equity	31
	Participation of Both Official Language Communities	35
	Workforce Adjustment	38
PART III	ENHANCING COMPETENCE	44
	Learning Through Experience	45
	Training Public Servants	47
	25 Years of Language Training	51
APPENDIX —	REPORT ON THE ACTIVITIES UNDER SECTIONS 6(1), 6(4) AND 41 OF THE *ACT*	56
STATISTICS		64
TECHNICAL NOTES		65
TABLES		68
	Population	72
	Population and Occupational Categories	86
	Appointments	105
	Separations	117
	Appeals	129
	Training	134
GLOSSARY		138
OFFICES OF THE COMMISSION		144

HIGHLIGHTS

Population of the Public Service

- As of December 31, 1989, there were 214 494 employees working for the Public Service under the *Public Service Employment Act*, a slight increase from 211 993 in 1988.

Appointments

- Increase in the total number of appointments *to* and *within* the Public Service (99 833 in 1989, compared to 94 522 in 1988).
- Steady increase in appointments *to* the Public Service (9 963 in 1989, compared to 9 443 in 1988, 8 982 in 1987 and 7 627 in 1986).
- 13.5% of all recruitment resulted from the appointment of recent university graduates to officer level positions. 30% of these appointments resulted from the 1988 Post-Secondary Recruitment Campaign.
- Increase in the number of appointments *within* the Public Service (89 715 in 1989, compared to 85 045 in 1988).
- Increase in promotions (22 960 in 1989, compared to 20 913 in 1988).

Workforce Adjustment

- Since the Workforce Adjustment Program was announced in May, 1985, 23 432 indeterminate employees have been identified by departments as affected; 21 387 cases have been resolved; 1 011 have been laid off, 165 of whom still have priority for reappointment to the Public Service.

Departures

- Slight decrease in the number of departures of indeterminate employees, including lay-off (12 088 in 1989, compared to 14 324 in 1988).

Improvements in the Staffing System

- New Staffing Policies and Guidelines
- Implementation of revised selection standards
- Introduction of the Enhanced Recruitment Approach to ensure more accurate identification of actual staffing needs and improved quality of referrals.

Management Category

- Completion of a study on resourcing practices for the Management Category, including a review of the staffing process with extensive statistical analysis and consultations with 205 members of the category.

Appeals and Investigations

- Increased number of appealable selection processes (9 310 in 1989, compared to 8 844 in 1988).
- Decreased percentage of selection processes actually appealed (13.5% in 1989, compared to 15.8% in 1988).
- Increased percentage of appeals which were allowed (14.3% in 1989, compared to 13.0% in 1988).
- 45% of all complaints to the Investigations Directorate in 1989 were resolved through mediation between the complainant and the department, thereby avoiding the need to conduct a full investigation.
- Decrease in the number of formal investigations (408 in 1989, compared to 432 in 1988).

Designated Groups

- Distribution to all departments of two training modules on the employment of members of visible minority groups, a management information seminar and an orientation module to introduce employees who are members of visible minority groups to the public service environment.
- Acquisition of new devices for the Technical Aids Loan Bank.
- The Commission undertook a study of problems relating to the hiring and retention of Canada's aboriginal peoples.
- As of December 31, 1989, women made up 43.6% of the Public Service, compared to 42.9% in 1988.
- Over-representation of women in term employment (62.3% of short terms — less than six months, 60% of long terms — six months or greater).
- Increased percentage of women in officer categories (30.7% as of December 31, 1989, compared to 20.1% as of December 31, 1979).

Training

- Slight decrease in the number of participants in Commission staff training courses (12 271 in 1989, compared to 12 622 in 1988).
- Increase in the number of participants on contracted courses (5 565 in 1989, compared to 3 389 in 1988).
- Design, development and delivery, in cooperation with Treasury Board, of training courses to support new policy initiatives in areas such as harassment and health and safety.
- Agreement signed with L'Université Laval to increase academic recognition of the Commission's courses and to encourage public servants to further their academic studies.
- On December 15, 1989, the President of the Treasury Board announced that the Public Service Commission's Staff Training Program would become a Special Operating Agency.
- Increased number of participants on full-time continuous language courses (1 644 in 1989, compared to 1 309 in 1988).

Staffing Programs Branch

The Staffing Programs Branch establishes service-wide staffing policies and programs giving effect to the *Public Service Employment Act* and *Regulations*. The Branch recruits and refers candidates from outside the Public Service, performs those staffing actions not delegated by the Commission to departments and monitors departmental staffing activities. It is also responsible for career and succession planning, recruitment and selection for the Management Category, and career counselling for those aspiring to and those within the Category. The Staffing Programs Branch sets selection standards, including those for language, and tests the language skills of candidates for and incumbents of bilingual positions. The Branch is responsible for a number of programs and services delegated to the Commission by the Treasury Board. Among these are workforce adjustment, assistance to departments in human resource analysis, employment equity programs, the Career Assignment Program, Interchange Canada and the Business/Government Executive Exchange Program.

THE COMMISSIONERS

The jurisdictional powers of the Public Service Commission rest with the three commissioners, one of whom is the Chairman and Chief Executive Officer. Appointed by the Governor in Council for a ten-year term, the commissioners have the status of deputy head. Together, they set overall policy in accordance with the *Public Service Employment Act*.

Appeals and Investigations Branch

This Branch establishes independent boards to hear appeals brought by public servants against alleged breaches of the Act and Regulations in such matters as appointment, promotion, demotion, and release. Decisions of appeal boards are final and binding on the parties in an appeal and on the Commission, and can be set aside only by the Federal Court of Appeal. The Branch is also responsible for the investigation of complaints of irregularities in the staffing process that are not subject to appeal, for the investigation of complaints of personal harassment in the workplace, and for conciliating settlements where complaints are upheld.

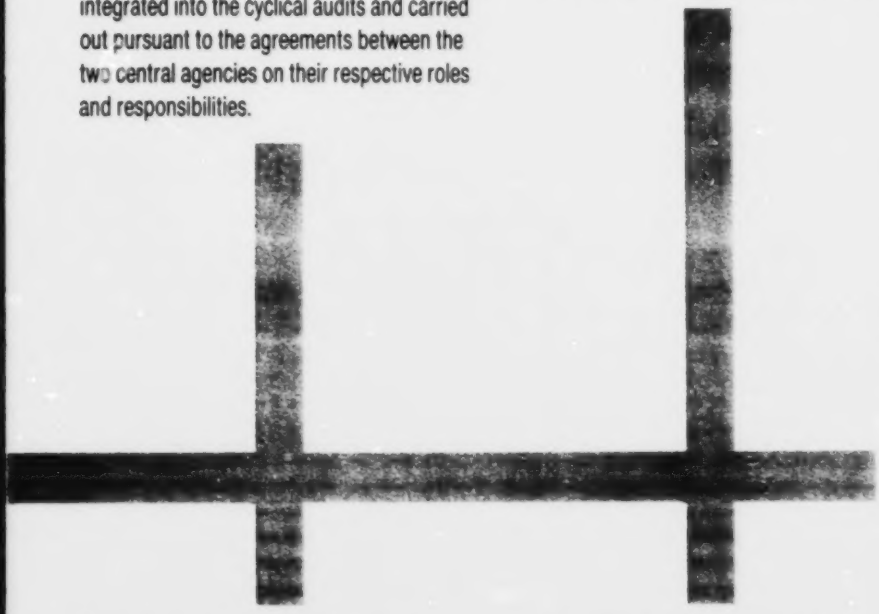
THE COMMISSION AT A GLANCE

Audit Branch

The Audit Branch conducts cyclical audits of staffing activities in government departments and agencies to ensure that they are carried out in accordance with the *Public Service Employment Act*. It also conducts special studies and project audits on specific aspects of the staffing system. In addition, examination of other personnel management functions on behalf of Treasury Board is integrated into the cyclical audits and carried out pursuant to the agreements between the two central agencies on their respective roles and responsibilities.

Training Programs Branch

This Branch provides training and related support and consulting services to federal departments and agencies to help them meet the job-related training and development needs of their employees. The training and related services comprise language training and technical, middle management and professional skills training. The training and accreditation of personnel specialists have been delegated to the Commission by the Treasury Board and also form part of this Branch's mandate.



Regional Offices

The Commission's seven regional offices are collectively responsible for delivering programs and services to federal departments and employees as well as to members of the public across Canada. The Regional Directors are responsible for adapting the Commission's programs and services to the particular needs of its publics in each region.

Corporate Management Branch

This Branch provides corporate services in support of the Commission's operations: financial, personnel, information systems, publications and public relations, general administrative services and the conduct of corporate management projects. Program evaluation and internal audit are attached to this Branch for administrative purposes but take functional direction from the Chairman.

Executive Secretariat

The Executive Secretariat provides secretariat and committee services to the Commission's senior management, coordinates corporate strategic planning, undertakes special policy development projects and administers specific sections of the *Public Service Employment Act*. It also coordinates the Commission's statutory activities in official languages matters. It provides liaison and information concerning the Commission to members of Parliament, parliamentary committees, and other governments, etc.

Introduction

INTRODUCTION

At the Public Service Commission, we approach the '90s with a sense of excitement, challenge and optimism about the changes we will experience in the workplace, in the fields of technology and business, and in society as a whole.

Our commitment to Canadians, however, remains unchanged. They must be served with excellence by a competent Public Service which reflects the Canadian mosaic. Regardless of the change and challenge we encounter, we must continue to pursue the fundamental values upon which the Public Service was founded: service to the public; a professional, non-partisan, career Public Service; and staffing based on a merit principle which reflects and respects the values of society.

Since the Commission was established in 1908, merit has served as its guiding principle, and despite changing social values over the years, the concept endures. It endures because the Commission has adapted its approach to the application of merit in response to an ever-changing environment. For example, the refusal to hire women into certain Public Service positions, or to grant them certain responsibilities, was at one time considered appropriate. However, changing expectations on the part of the Canadian public deemed otherwise, and women are now integral to the Public Service. More recently, the promulgation of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* introduced new expectations regarding staffing in the Public Service. The concept of merit did not alter to accommodate these or other changing expectations, but its application has evolved to reflect societal values. The merit principle has always served us well, resulting in a public service workforce which is responsive and sensitive to the needs of the public, which is secure in and motivated by the knowledge that its members have been hired on the basis of competence, and indeed is a Public Service which is the envy of many other countries.

Through initiatives designed to ensure and enhance the competence of the Public Service, the Commission endeavors to ensure that highly competent people are recruited and retained. Through employment equity initiatives, the Commission seeks to support a Public Service representative of the community it serves. The Commission believes that the application of merit requires the removal of barriers which in the past have prevented women, members of visible minorities, persons with disabilities and aboriginal people from realizing their potential in the Canadian Public Service. Selection according to merit means that appointments are based solely on competence and that career progress will be decided on skills and competence alone.

We believe that whatever the means of staffing the Public Service, merit must never be compromised. By ensuring this, we will also ensure our primary goal — to serve the Canadian public well.

TRENDS IN TODAY'S PUBLIC SERVICE

TRENDS IN TODAY'S PUBLIC SERVICE

Recruitment Activities

Recruitment to the federal Public Service dropped from a high of 21 597 (excluding Post Office) in 1976 to 7 627 in 1986. However, recruitment has increased steadily since 1986. 8 982 persons were recruited to indeterminate and determinate (periods of six months or more) positions in 1987, 9 443 in 1988; and 9 963 in 1989.

Post-Secondary Recruitment Campaign

The enhanced Post-Secondary Recruitment Campaign, introduced in 1988, is aimed at attracting quality graduates from post-secondary campuses. In addition to providing improved recruitment promotion material, the Commission, in consultation with hiring departments, identifies and advertises existing and forecasted positions available for staffing. In 1989, the appointments of recent university graduates to officer level positions represented 13.5% of all recruitment. Approximately 30% of these appointments resulted from the 1988 Post-Secondary Recruitment Campaign.

Recruitment by Type of Employment

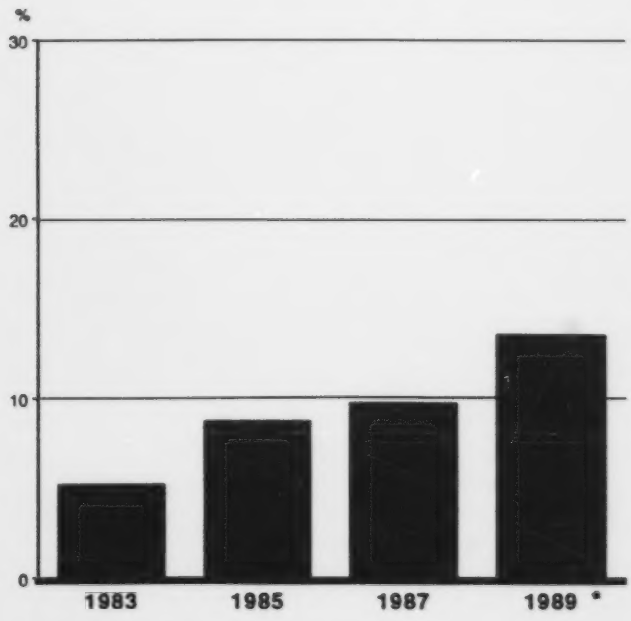
The Commission is continuing to monitor the use of term employment in the federal Public Service. From 1983 to 1985, as a proportion of total recruitment, indeterminate employment exceeded term employment of six months or more, but in 1986, concurrent with the government's downsizing exercise, the trend reversed. In 1987, term employment reached a high of 52.3% of total recruitment for that year. However, the use of term employment appears to be reverting to previous levels, with a decrease to 51.1% in 1988, and to 50.2% in 1989.

Language Requirements in Recruitment

While some federal Public Service jobs do require proficiency in both official languages, most appointments, both to and within the Public Service, are to positions requiring only one language, generally English, except in the Province of Quebec. In terms of recruitment to, and appointments within the Public Service, bilingual positions are concentrated in Canada's "bilingual belt," which extends through northern and eastern Ontario, including the National Capital Region, across the more populated areas of Quebec, and into northern New Brunswick. A wide range of federal employment opportunities are open to Canadians from all parts of the country, irrespective of whether they are unilingual.

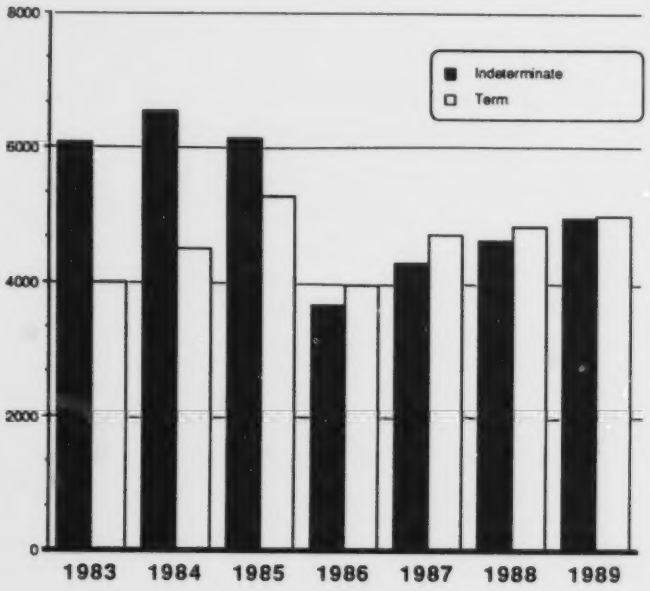
In 1989, out of a total of 9 963 recruits, approximately four out of five (81%) were appointed to unilingual positions, while one in five (19%) was appointed to a position requiring both English and French. Moreover, not all appointments to bilingual positions required proficiency in both official languages at the time of appoint-

A **Appointments of Recent University Graduates as a Percentage of Total Recruitment**

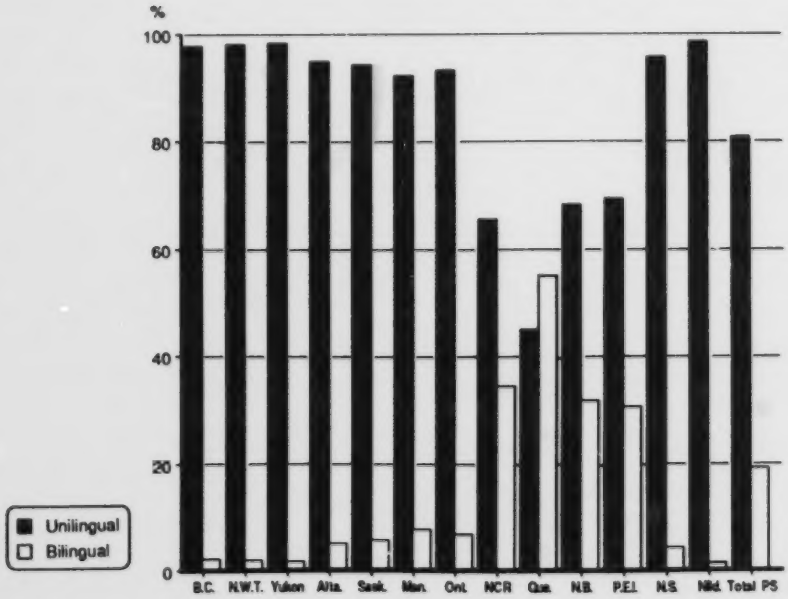


*Refers to the appointments of university graduates to officer level positions only.

B Recruitment by Type of Employment



C Recruitment by Language Requirements of Position – 1989



ment. In some cases, unilingual recruits were appointed to bilingual positions on the understanding that they would become bilingual, through government-sponsored language training, within two years.

An increasing number of anglophones, particularly in the younger age groups, are bilingual. In 1989 recruitment, for example, excluding Quebec, 44% of appointments to bilingual positions went to anglophones. In Ontario, the majority (58%) of the recruits to bilingual positions were anglophones.

Since the distribution of bilingual positions in the federal Public Service depends in large measure on the linguistic characteristics of the population to be served, the number and proportion of bilingual positions vary considerably from one region of the country to another. Thus, as graph C shows, the proportion of recruits appointed to bilingual positions in 1989 ranged from a low of 1% of the recruits appointed in Newfoundland to a high of 55% of those appointed in Quebec.

Language Requirements of Position

Of approximately 215 000 occupied positions in the federal Public Service as of December 31, 1989, 70% required the use of only one language — generally English, except for positions in Quebec — while 30% required the use of both official languages. The majority of bilingual positions (87%) are in the National Capital Region and in the Province of Quebec.

As graph D depicts, the proportion of bilingual positions within each region ranges from a low of 1% of positions in the Yukon and Newfoundland, 2% in British

Columbia, 3% in Alberta and Saskatchewan, 4.5% in the Northwest Territories, 6% in Nova Scotia and Manitoba, 8% in Ontario, to a high of 56% of positions in the National Capital Region, 54% in Quebec, 37% in New Brunswick and 20% in Prince Edward Island.

Promotions in the Public Service

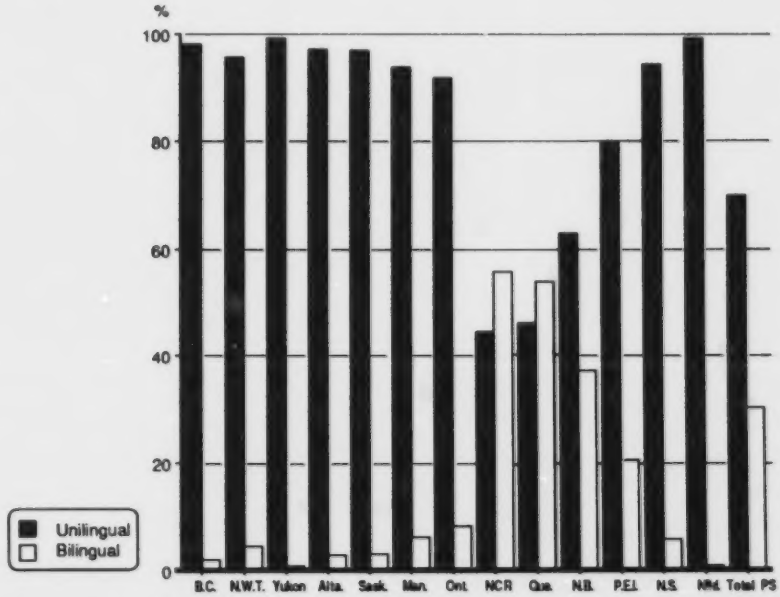
Promotion activity is increasing in the Public Service, which should help to alleviate concerns of career blockage and plateauing that have been prevalent over the past number of years. As reported in earlier annual reports, promotion opportunities decreased in the mid '80s due particularly to person-year reductions — fewer opportunities exist for advancement in a contracting environment than in an expanding one. However, since 1986, when promotions throughout the year totalled only 14 172, the opportunities for advancement have been increasing slowly but steadily.

In 1989, there were a total of 22 960 promotions throughout the Public Service, representing an increase of 2 047 (9.8%) over 1988 when there were 20 913 promotions.

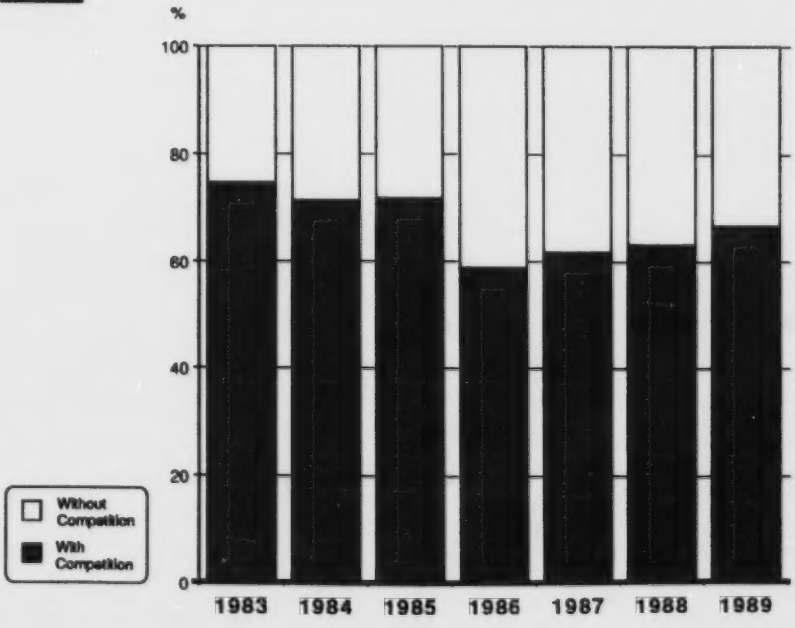
As a percentage of total promotion activity, promotions with competition exceed those without. Promotions without competition are generally made in those instances when a manager has clearly determined, in consultation with a staffing specialist, that a competition would not produce different results and would unnecessarily delay the staffing process. Promotions without competition are subject to the normal right of appeal.

In 1989, promotions with competition (15 260) represented 66.5% of all promotions; in 1988, they represented 63.1%; in 1987, 61.7%.

D **Geographic Area and Language Requirements of Position – 1989**



E **Promotions With and Without Competition**



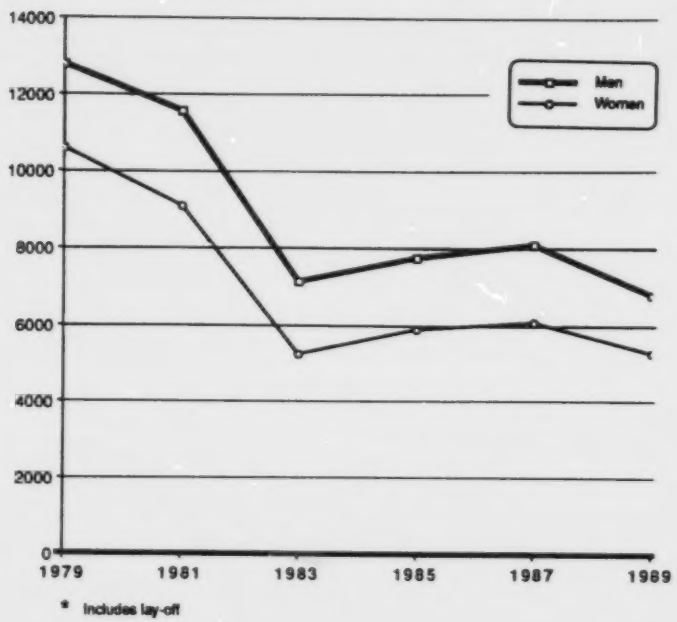
Departures from the Public Service

In 1989, departures (including lay-off) of indeterminate employees from the federal Public Service decreased from earlier years. During this past year, 6 811 men left the Public Service, 1 146 fewer than in 1988. In the case of women, 5 277 left the Public Service in 1989, down from 6 367 who left in 1988. The number of employees leaving has been relatively consistent over the past years, and is considerably lower than in the late '70s, when over 20 000 men and women annually left the Public Service.

The data suggest that men and women leave the Public Service for different reasons; that in fact the rate of resignation is greater for women than for men; and that conversely, men retire from the Public Service at a greater rate than women. In 1989, the rate of resignation for women was 4.1 per 100 indeterminate employees, compared to 2.2 for men. This difference is due primarily to the consistently high resignation rate of women in the Administrative Support Category, where their total representation is 83.1 %. During the same year, the rate of retirement was 1.8 for women, and 3.2 for men.

In 1989, in the officer categories, the rate of departure (excluding lay-off) from the Public Service for women was 5.0 per 100 indeterminate employees compared to 5.1 for men. However, there is a wide variation in the rates of departure for women for each occupational category.

F **Departures of Indeterminate Employees by Sex ***



For example, in recent years there has been a high departure rate for women in the Scientific and Professional Category, due to a large number of departures by nurses and teachers. In 1989, the rate of departure for women in this category was 7.2 compared to 4.5 for men. However, if the departures by nurses and teachers are disregarded, the departure rate for men and women in the Scientific and Professional Category is approximately the same, 4.8 for women compared to 4.4 for men. On the other hand, in 1989, the rate of departure of women in the Management Category was lower than for men: 1.8 compared to 6.4 for men, as it was in the Administration and Foreign Service Category, 4.4 compared to 5.1 for men.

Part I
Ensuring Competence

Applying Merit

In 1908, Parliament took two steps towards ensuring a competent Public Service free of patronage. It established a body with the independence needed to appoint a new kind of public servant, and provided it with a guiding principle on which to base those appointments. The new body was the Civil Service Commission, and merit was that principle. The underlying value of merit in staffing endures. At the same time, like all other societal values, its application has evolved in response to a changing social environment, increased individual rights and the multicultural makeup of the country.

Recruitment to the Public Service and career progression should be decided on skills and competence alone. Selection according to merit implies that no member of any group should be prevented from being appointed to the Public Service except for reasons of competence. The Commission believes that close attention to selection processes and vigilance in the application of the merit principle serve to remove barriers against the employment of certain groups. It believes that to identify talented, skilled and well-trained employees from all parts of our society, managers must reach beyond their own group-culture in their search for candidates; it believes that the qualifications listed as "essential" for each job must truly be essential to perform the duties in question and that selection methods must not carry any cultural bias. Finally, the Commission believes that reasonable accommodation must be made to ensure access to tests by all potential candidates. This means, for example, taking into consideration their religious beliefs and not scheduling a test on a day of religious observance, or ensuring that there are no physical impediments to their participation.

Staffing for Excellence

Excellence in the Public Service implies that the government receives professional and impartial advice from its public servants; that the laws and regulations are judiciously implemented; and that public servants provide high-quality services to all the people of Canada. The reputation of Canada's Public Service goes beyond our borders — it is reputed to be one of the world's finest. It has earned a reputation of excellence for the manner in which its many programs are administered and for the day-to-day delivery of services. The Commission believes that the excellence of the Public Service is a direct result of the continued fair application of the merit principle as the fundamental basis for personnel selection and promotion.

To maintain and build on excellence, we must ensure that programs and tools are available and used to recruit and retain competent public servants. To ensure that our recruitment and promotion practices focus on the competence of individuals, selection must continue to be based on the principle of merit.

In 1989 the Commission emphasized the provision of simple, flexible staffing tools and services to public service managers. By simplifying and to a large extent demystifying the staffing process, and by giving managers a more user-friendly framework of staffing policies and standards, the Commission has increased the degree to which selection based on merit can be assured. At the same time these new tools stress that managers are accountable for their staffing decisions and they must ensure that the staffing process itself is fair and seen to be fair. Such an approach not only helps to enhance morale amongst employees but also to promote a career public service, which in turn contributes to continued excellence in the Public Service.

Policies and Guidelines

One of these improved instruments was the Commission's new Staffing Policies and Guidelines, which were issued in 1989. These policies and guidelines consolidate, in less than 75 pages, 3 volumes of directives previously housed in central agency personnel manuals. They are written in non-legal, non-technical terms and guide the manager through the various steps in the staffing process in one concise and readable document.

Selection Standards

As a companion to the Staffing Policies and Guidelines, the Commission also issued in 1989 revised selection standards, condensed into a single document of less than 100 pages, replacing 71 different manuals totalling some 6 000 pages. The new standards are generic and provide scope for the exercise of managerial judgement and discretion in determining the qualifications for a given position. In addition, specific standards with respect to Abilities and Skills, Aptitudes, Education and Occupational Certification are prescribed for certain occupational groups and levels.

Enhanced Recruitment Approach

In June 1989, the Commission introduced an Enhanced Recruitment Approach to improve the quality of recruits, recruitment planning and service to client departments. Greater effort is now made to determine current and future

staffing needs in consultation with departmental managers. This, in turn, permits recruitment efforts to be better focused and tailored to attract candidates for existing vacancies, and inventories to be established to respond to known future needs. Since inventories now include only those candidates with skills that match departmental forecasted needs, the quality of referrals for vacancies has been enhanced and the inventory management process is far more efficient.

All applicants in our inventory have been pre-assessed. Wider use of pre-assessment tests has resulted in significant improvements to the quality of the Commission's applicant inventories and has enhanced the quality of referrals to departments. In the Administrative and Foreign Service Category, specialized tests exist for entry to certain specific groups such as Financial Administration, Foreign Service and Program Administration (Customs Officer). In addition, except for a few candidates who were entered into our inventory prior to the implementation of the Entry-Level Officer Selection Test (ELOST), and those candidates who have been exempted from taking the test, all other applicants for positions in this category have been tested and only those successful remain in the inventory. As of December 31, 1989, over 22 000 tests had been administered. For the Scientific and Professional, and Technical categories requiring professional certification or accreditation, pre-assessment is based on professional requirements, education and relevant experience.

Post-Secondary Recruitment Campaign

In the last few years, the Commission has expressed concern about the aging of the population of the Public Service and the need to ensure its rejuvenation in a period of reduced recruitment. At the same time, the Commission has realized that in order to be better able to face the growing competitiveness for a decreasing pool of available talent, its post-secondary recruitment practices must be improved.

Enhancements to post-secondary recruitment practices introduced in 1988 continued in 1989. The 1988 campaign attracted 10 415 candidates (a significant increase over recent past years); the 1989 campaign attracted 12 000 candidates, a 15% increase over 1988. Graduates were invited to apply in any of 17 different career areas, compared to 10 in the 1988 campaign. As well, the number of positions to be filled through post-secondary recruitment has increased to an estimated 600.

These increases are a direct result of the Commission's emphasis on the timely identification of real vacancies, combined with major improvements to recruiting and publicity material, as well as earlier arrival on campus to make job offers. In 1989, a recruitment video was produced to further add to the publicity materials. The entire approach has made the Public Service much more competitive in the post-secondary recruitment market, and the response from both departments and the candidates themselves has been excellent.

The Management Category

In 1989, the Commission undertook a study of the Management Category to review all aspects of staffing the category, including recruitment promotion, deployment within and between departments, and departures; the development of managers through experience; career counselling; and trends in the key characteristics of senior managers. This involved an extensive analysis of available data to determine trends and identify issues. As well, the Commission consulted 205 members of the Management Category across the country to obtain their views.

The meetings with managers were conducted from October to December of 1989. They were led by the Chairman and Commissioner and involved managers in the National Capital Region, Halifax, Montreal, Toronto, Winnipeg, Edmonton and Vancouver. Managers were asked for their views on the Commission's management category program — what was working, what was not and what should be done to improve service.

Overall, managers expressed support for a management category program that facilitates assignments for development. They felt that the staffing system managed by the Commission was effective in this regard, and they suggested that greater use be made of developmental assignments, within and across departments, as well as exchanges with other sectors.

The great majority of managers consulted expressed a high level of satisfaction with the services of the Public Service Commission when they needed to staff a management position. They found the quality of candidates referred high, the Commission officers professional and helpful and the services provided flexible and useful. In terms of possible improvements, managers suggested that it would be beneficial to broaden the range of assessment tools, particularly to have more objective screening tools. They felt this would give greater credibility to the staffing process and would permit a broader range of candidates to be considered.

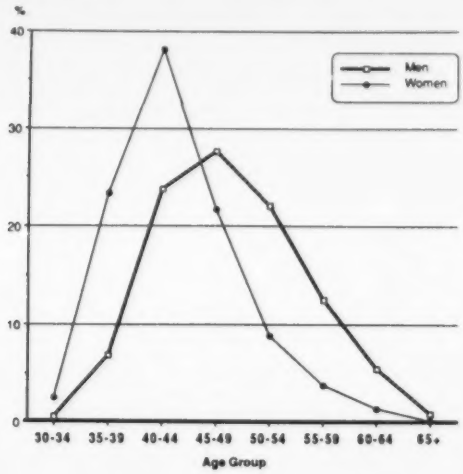
When they themselves were candidates in the selection process, however, managers expressed less satisfaction. They felt they would benefit from more feedback and counselling when they were being considered for positions. They strongly recommended that the Commission enhance its career counselling capacity to help individual managers assess their abilities and developmental needs and plan their careers. Virtually all the managers consulted, however, were enthusiastic about the initiative to advertise management vacancies. They saw this as a major improvement that has helped make them aware of competitive activity.

Vacancy notices are a relatively new means of identifying management category candidates. Implemented in 1988, they have proven to be extremely useful to both hiring managers and applicants. Applicants are able to request consideration for positions for which they might not otherwise have been considered, and managers have a broader field of candidates from which to choose. A review of 317 competitive processes revealed that 44% used the vacancy notice as part of the candidate identification process; of these, 60% of the successful candidates had responded to the notice; 23% of these individuals would not have been found using other means to identify candidates. These other means include the Management Resourcing Information System (MRIS), an automated inventory of potential candidates maintained by the Commission, departmental referrals and departmental human resource plans.

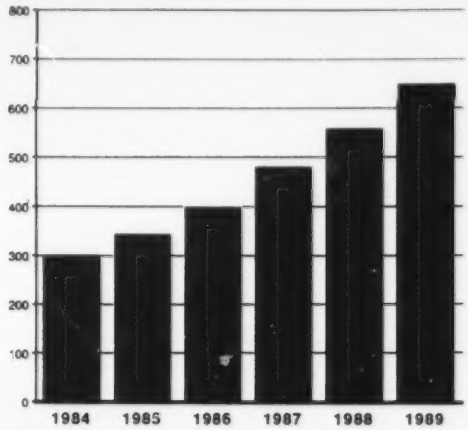
In addition to consulting managers, the Commission conducted an extensive statistical analysis of the Management Category which provided insights in a number of areas, the highlights of which have been selected for this annual report. Data were obtained from Commission systems for the entire population of the Management Category and, to a lesser extent, from more detailed study of a random sample of managers.

At the end of 1989, there were 4 632 employees in the Management Category. Management Category members are, on average, 48.2 years old. Of particular interest for human resource planning purposes is a compression in age across the category — at the lowest level (SM) the average age is 47.3 years and at the highest level (EX-5) it is 51.2 years. Also of interest is the fact that women in the Management Category tend to be younger than the men; 83.1% of women in the category are between the ages of 35 and 49. Further, 52.6% of Management Category members are between the ages of 40 and 49, while 10% are between 30 and 39.

G Age Distribution in the Management Category by Sex – 1989



H Representation of Women in the Management Category

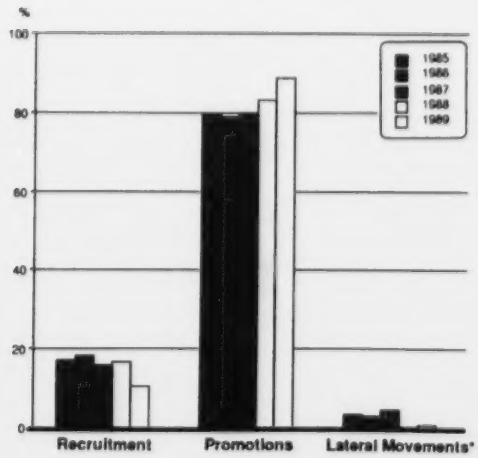


This means that there will be a period of significantly higher vacancies in the Management Category in the not too distant future.

Women continue to be represented in increasing numbers in the Management Category. As of December 31, 1989, there were 651 women, representing 14.1% of all members. This is an increase of 16.5% over last year, when there were 559 women at the senior manager and executive levels. This shows steady progress towards the 1991 goal of 678 women.

Appointments to the Management Category are generally made as a result of promotion to the category from within the Public Service. However, approximately one in nine new entrants to the category is recruited from outside the federal Public Service, from business, educational institutions, crown corporations and other levels of government. During 1989, there were 465 new entrants to the Management Category, with 416 (89.5%) coming from within the federal Public Service as compared to 49 (10.5%) from outside. New entrants accounted for 37.2% of the total staffing activity for the Management Category in 1989.

I New Entrants to the Management Category



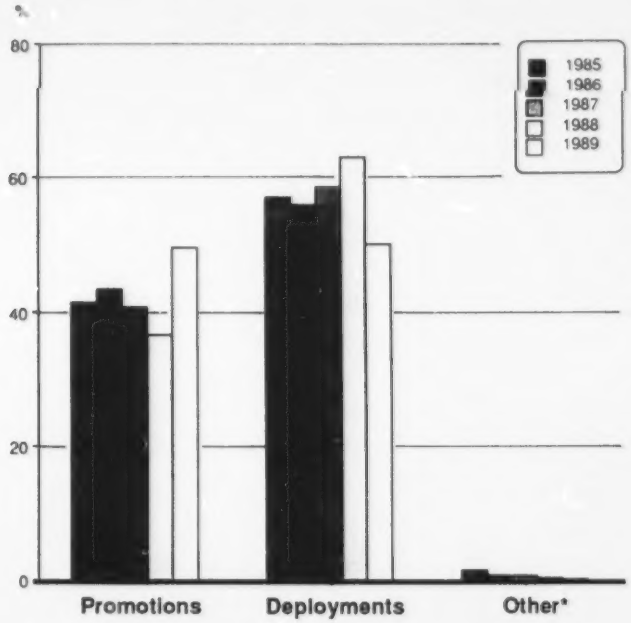
* Movement of an employee whose occupational group and level is considered to be SM/EX equivalent.

Deployments, which are appointments within the category without change to the employee's classification, represent the greatest proportion of staffing actions taken in 1989, 50.1%. Promotions accounted for 49.6% of the 784 appointments made within the category in 1989.

Most deployments and promotions within the Management Category occur within individual departments, but there is a lesser, but nonetheless significant amount of movement between departments. In 1989, there were 49 interdepartmental promotions and 82 interdepartmental deployments, as opposed to 340 intradepartmental promotions and 311 intradepartmental deployments.

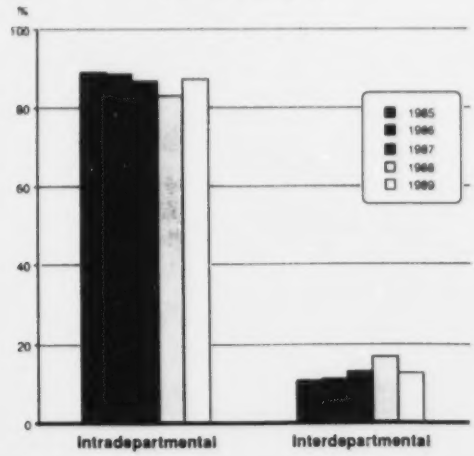
The number of departments in which managers have experience is an important consideration for advancement to the more senior levels of the category, such as the Assistant Deputy Minister (ADM) level. A random sample of managers found that of those at the EX-5 level, 78% had experience in more than one department during their public service career; at the EX-4 level, 62% had experience in more than one department.

J **Staffing Activities Within the Management Category**

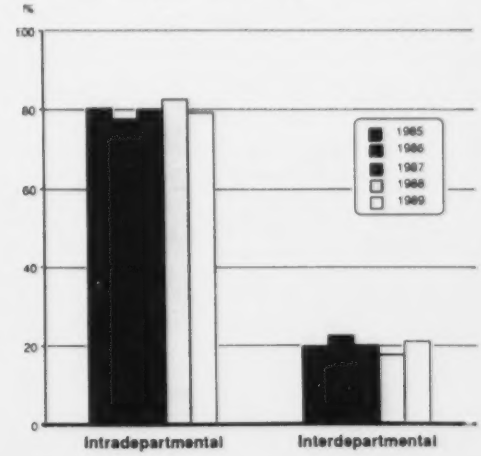


* Includes demotions and downward transfers.

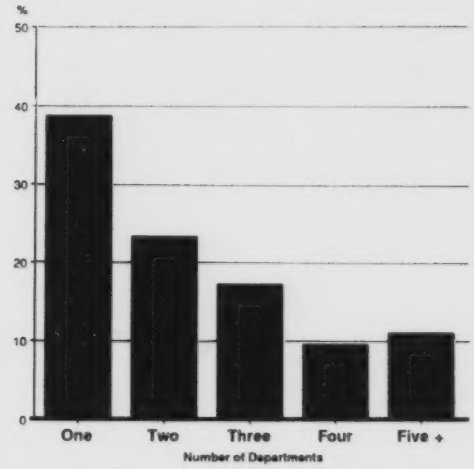
K **Intra- and Interdepartmental Promotions Within the Management Category**



L **Intra- and Interdepartmental Deployments Within the Management Category**

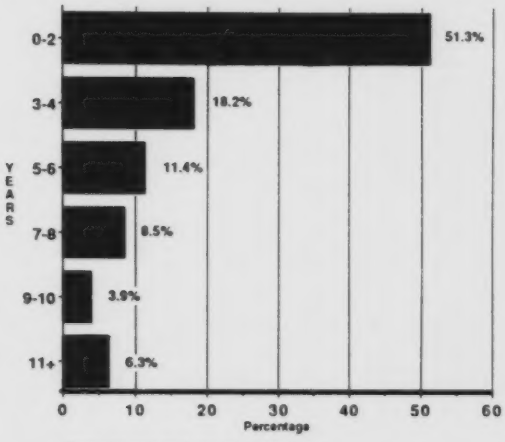


M **Number of Departments in Which Managers Have Acquired Experience During Their Total Career**



Note : Based on an updated (1989) random sample of 490 managers: *Report on Careers of Senior Executives in the Public Service* (August 1986)

N **Time in Current Position – Total Management Category – 1989**



Data do not include assignments.

The educational attainment of Management Category members is high. Over 80% have earned a university degree, and half of these have advanced degrees, either a master's or a doctorate.

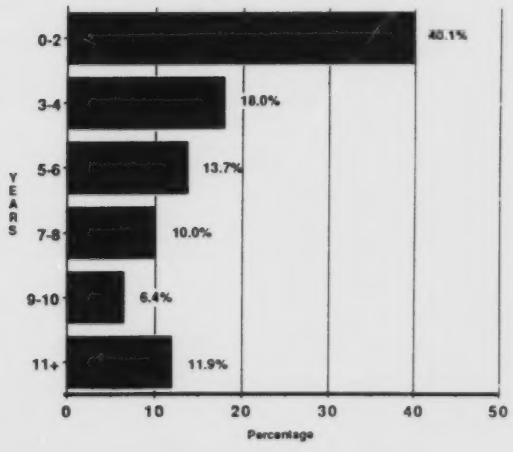
On average, members of the Management Category have spent four years in their current position. However, just over half have spent two years or less in their current position, while just 6.3% have spent 11 years or more.

Reflecting the fact that deployments are frequently used within the Management Category, members spend a longer time at one level, on average 5.2 years, than they do in one position; 40.1% have spent two years or less at their current level, while 11.9% have spent 11 years or more.

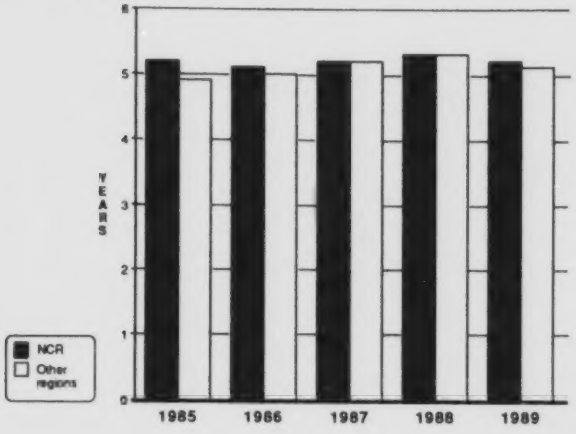
Almost one-third of Management Category members work outside the National Capital Region (NCR). On average, managers in other regions spend approximately the same amount of time at a particular level as their counterparts in the NCR and only slightly longer in the same position. Overall, there has been very little change in the length of time at level and in position since 1984.

The separation rate for the Management Category, which is approximately 6% per year, compares favorably to the total Public Service rate of 10%. Moreover, with the exception of 1985 and 1986, when retirements increased significantly because of the Voluntary Early Retirement Program, the separation rate has remained relatively stable over the last ten years.

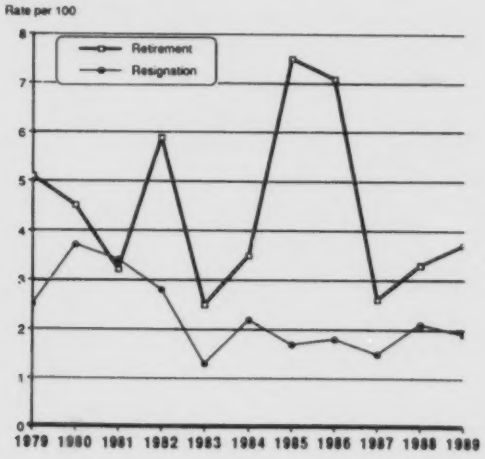
O **Time at Current Level – Total Management Category – 1989**



P **Average Time at Same Level In the Management Category – NCR and Other Regions**



Q **Resignation and Retirement Rates for Indeterminate Employees in the Management Category**



Note :- Post Office is not included.
- The Management Category did not exist prior to 1981 and conversion to the Management Category was not completed until 1983-1984.

CHECKS AND BALANCES

Under the *Public Service Employment Act* (PSEA), the Commission must ensure that staffing of positions is done according to the merit principle. To fulfill this mandate, the Commission audits the exercise, by departments, of delegated staffing authority and provides avenues of recourse to unsuccessful candidates and aggrieved employees through the investigations process and the appeals system. Internal monitoring and review functions also assist the Commission in performing this mandate.

Audit

In 1989, the Commission tabled nine audit reports on as many departments and introduced two new functions, audit quality assurance review and interpretation of human resource planning policies. It also developed two new audit guides (including the staffing guide) and facilitated staffing and personnel self-audits by various federal departments and agencies.

As a result of these audits, the Commission concluded that it was necessary to continue making improvements in the following areas:

- disseminating staffing policies;
- monitoring and flexibility of the staffing system in the departments;
- implementing the personnel security policy;
- monitoring classification activities;
- managing training and development activities;
- complying with Conflict of Interest and Post-Employment Code requirements.

In the area of staffing, the Commission was pleased to find that those organizations which were audited chose appropriate staffing methods in order to be able to select the best qualified candidates, provided advancement opportunities to their employees, and redeployed their employees who were entitled to priority status. It also noted that the merit principle is generally observed and that the organizations audited are conscientious about human resource planning, including the Employment Equity Programs.

Appeals

Under sections 21 and 31 of the PSEA, public servants may appeal the appointment of another public servant or the recommendation to the Commission by their deputy head that they be released or demoted for reasons of incompetence or incapacity. When they do so, the Commission establishes an Appeal Board to conduct an inquiry.

In the case of a recommendation for release or demotion, the Appeal Board inquires into its lawfulness or propriety, and if it finds fault, the Commission indicates to the deputy head that his or her recommendation will not be acted upon.

Where the appeal is lodged against an appointment, the inquiry focuses on whether the merit system is working as it should. This includes any issue which could have prejudiced the outcome of the selection process. The Appeal Board sends a copy of its decision to the Commission so that it may either make or confirm the appointment or, in the case of a mistake or an impropriety, revoke or not make the appointment.

The appeals system is thus both an instrument of recourse and of feedback for the Commission on how staffing is being carried out in departments.

Every year some appeals cases raise a special or novel issue. In 1989, an example was the *Green* case, which dealt with employment equity, specifically the need to ensure that a particular selection process or a test does not constitute an unjustifiable or unfair obstacle to persons with disabilities. This is also referred to as the obligation to make reasonable accommodation for a candidate who may be at a disadvantage.

The case involved a candidate who had rated extremely well on the Knowledge, Abilities and Personal Suitability requirements of the job, but who did not meet its language requirements. Had the candidate obtained the requisite mark on a language aptitude test, the law would then have allowed her time to acquire these skills through language training. However, she did not attain that mark because she was dyslexic, and the aptitude test was constructed in such a way that her actual aptitude could not be assessed properly. The Appeal Board ruled that federal human rights laws required the test's administrators to take reasonable steps to accommodate the appellant's disability as soon as they became aware of it by administering tests which would have no inherent adverse effect on her performance.

In such cases, courts or tribunals have indicated that the obligation of employers to make reasonable accommodation in the workplace applies not only to the disability of a person but to other personal characteristics or needs. Thus, for example, in carrying out its staffing responsibilities, a federal hiring authority must ensure that managers do not use a paper-and-pencil test to measure the knowledge of blind persons, or carry out interviews on a day of religious observance.

However, the law does not require a department or the Commission to go to extraordinary lengths to accommodate candidates' needs; nor does the principle of accommodation require the waiving of essential and *bona fide* qualifications.

Another case of particular interest was the *Pearce* case, where a candidate had been allowed to perform the duties of a position for a few months by way of an assignment. She subsequently competed for the position on a permanent basis. Of the 14 candidates who applied, she was the top-ranked and was offered the job.

The Appeal Board allowed the appeal, in part because no systematic attempt had been made to find persons to assign to the job when it first became vacant, and in part, because having performed the duties allowed one person to respond more completely to the particular interview questions than other candidates who had not performed these duties.

In *Pearce*, both the merit principle and fairness to other potential candidates pointed to the need to consider more than one candidate for a given assignment and to ensure that no candidate has an unfair advantage.

1. Appeals

	1985		1986		1987		1988		1989	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Appealable Selection Processes	13 100		5 849		6 554		8 844		9 310	
Selection processes appealed[a]	1 488	11.4	794	13.6	971	14.8	1 401	15.8	1 259	13.5
Selection processes appealed and disposed of [a]	1 502		897		950		1 303		1 311	
Appeals allowed	205	13.6	114	12.8	124	13.1	170	13.0	188	14.3
Appeals dismissed	1 297	86.4	783	87.2	826	86.9	1 133	87.0	1 123	85.7

[a] The number of selection processes appealed, and the number of selection processes appealed and disposed of, differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

2. Average Number of Days Between Appeal Expiry Date and Hearing Date (in working days)

	1985	1986	1987	1988	1989
working days	17	16	16	27	35

Note: Scheduling of a hearing is based on the availability of appellants and their representatives, managers and departmental representatives, Appeal Board chairpersons, interpretation services and boardrooms. Travel costs are also taken into consideration.

3. Average Number of Days to Render a Decision After the Hearing (in working days)

	1985	1986	1987	1988	1989
working days	7.3	8.9	6.8	8.6	11.0

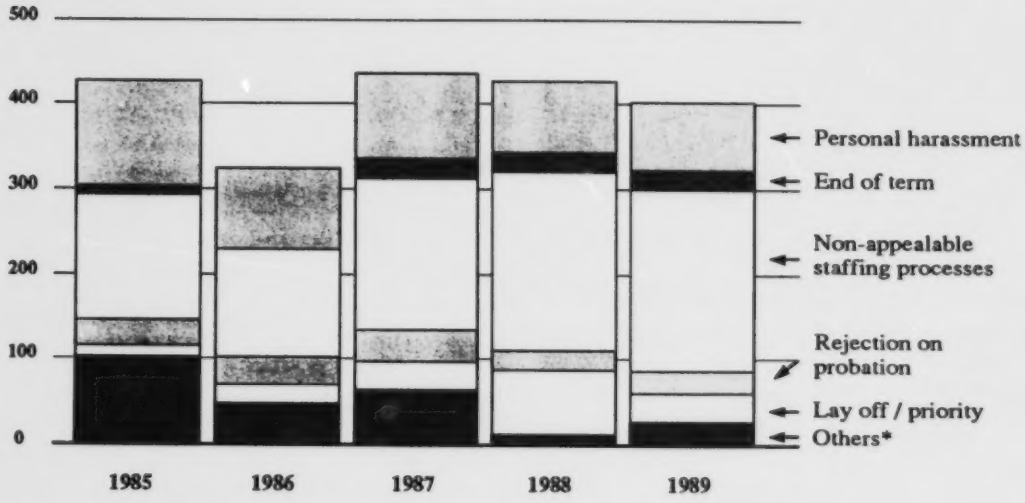
Investigations

Through its Investigations Directorate, the Commission resolves complaints relating to non-appealable staffing actions, to other actions under the PSEA for which there is no recourse, and to complaints of personal harassment.

Complaints can be settled through mediation, a full investigation, or a fact-finding meeting known as the Accelerated Resolution of Disputes process. In recent years, however, mediation between the complainant and the department has become the predominant means of settling disputes. Fully 45% of all complaints handled in 1989 were resolved in this manner, thus avoiding a full investigation.

Mediation works in complex as well as in simple disputes. A common example is that of a member of the public who enters an open competition, is eliminated at the outset and complains immediately that his or her elimination was unjustifiable. If the facts show that the individual should have been further considered, mediating the dispute without delay enables the department to take corrective action while the

R Formal Investigations by Subject of Complaint



* Includes complaints on such matters as resignation, political bias, abandonment of position, demotion, transfer, exclusion order.

4. Disposition of Investigation Cases

Cases	1985		1986		1987		1988		1989	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Carry-over from previous year	442		339		241		316		301	
Opened	427		325		435		432		408	
Closed										
• allegation founded	82	16	71	17	50	14	70	16	44	12
• allegation unfounded as stated but corrective action required	57	11	35	8	16	4	20	4	18	4
• allegation unfounded	253	47	209	49	162	45	206	46	171	45
• complaint withdrawn	98	18	38	9	31	9	36	8	27	7
• cases resolved during investigation	40	8	70	17	101	28	115	26	122	32
Total cases closed	**530**	**100**	**423**	**100**	**360**	**100**	**447**	**100**	**382**	**100**
Carry-over to following year	339		241		316		301		327	

competition is still underway, thus protecting the rights of other candidates.

In difficult harassment cases, the Directorate has found that the conflict frequently escalates to the point where both parties welcome mediation by a third party.

In other situations, both sides have realized that a lengthy investigation serves neither party's interests. Mediation is a particularly successful method of resolution because it focuses on solutions rather than on assigning blame, and because the complainant and the department are both involved in finding a workable solution.

The Preventive role of Appeals and Investigations

In recent years, the Appeals and Investigations Directorates have sought to communicate more effectively; for example, the publications *Info-Appeals* and *Appeal Board Decisions* give selected Appeal Board decisions wide circulation among employees, unions and departments, while *Dialogue* articles discuss issues related to appeals. In 1989, the Commission decided to expand *Info-Appeals* to include investigations issues.

During the year, the Commission emphasized preventing the types of errors or situations which lead to appeals or complaints in the first place. This was especially true of personal harassment. During the year, the Investigations Directorate completed work on a course developed in conjunction with the Treasury Board Secretariat and the Commission's Training Programs Branch. The course will teach departmental investigators to better investigate and report on complaints of harassment, and will also help them to identify situations of potential harassment in the workplace before they degenerate into serious problems.

Annex I — Opportunities for Advancement Prejudicially Affected

Section 21 of the *Public Service Employment Act* provides a right to appeal to persons whose opportunity for advancement has, in the opinion of the Commission, been prejudicially affected by an appointment or proposed appointment made without competition. When a request for such an opinion is received, the Commission investigates the situation and renders the opinion following appropriate guidelines.

In 1989, the Commission rendered 350 opinions under section 21. In 88 (25%) of these, it found that the employee's opportunity for advancement had been prejudicially affected by the appointment, while in 135 cases (39%) it found that it had not. For the remaining 127 cases (36%), the Commission decided for a variety of reasons that no opinion was called for. When an employee receives a favourable opinion from the Commission, he or she does not necessarily appeal or, if an appeal is lodged, it will not necessarily be heard and disposed of in the same year. With this in mind, appeals against 80 selection processes held without competition were heard and disposed of by an Appeal Board in 1989. Twenty-nine of these (36%) were allowed and 51 (64%) were not.

Annex II — Release or Demotion for Incompetence or Incapacity

Pursuant to section 31 of the *Public Service Employment Act*, a deputy head who is of the opinion that an employee is incompetent in performing the duties of the position he or she occupies, or is incapable of performing those duties, may recommend to the Commission that the employee be released or appointed to a position at a lower maximum rate of pay. In 1989, the Commission approved 50 releases.

Note: The employment of public servants may be terminated in other ways as well, such as rejection on probation, declaration of abandonment of position, dismissal for security reasons or for breach of discipline or misconduct. Statistical data on the release of public servants are provided in tables 47 to 50.

Part II
Fairness and Equity

EMPLOYMENT EQUITY

Certain segments of the Canadian population continue to face employment disadvantages rooted in past employment practices and societal values. These values are changing. Over the past decade, the Treasury Board issued a number of policies to promote a public service workforce in which aboriginal peoples, members of visible minority groups, persons with disabilities and women are equitably represented and distributed. For its part, the Commission worked actively with the Treasury Board and departments to redress imbalances and overcome specific employment barriers, since it believes that efforts to promote employment equity practices are fully consistent with the merit principle. Indeed, including people from all groups in society serves to enhance the pool of qualified candidates from which the selection of the most qualified will be made.

New and Ongoing Activities

Much of the effort to achieve employment equity in the Public Service must occur as part of the regular staffing process and other personnel practices. To that end, in 1989 the Commission continued its efforts to integrate the principle of employment equity into the staffing process. This means that the Commission strives to ensure that members of target groups are informed of the vacant positions to be filled in the Public Service and of how they may apply; that its inventory of interested and qualified applicants reflects the workforce availability of target groups; and that applications by members of target groups are considered by departments seeking to fill vacant positions. Furthermore, all of the Commission's recent staffing initiatives, including the new Staffing Policies and Guidelines, enhancements to recruitment, applicant inventory management and testing and resourcing practices in the Management Category, also embrace employment equity.

In 1989, the Commission also began a study of the problems relating to the hiring and retention of Canada's aboriginal peoples — Indians, Metis, Non-status Indians and Inuit. The results of the study are expected in 1990.

The Commission continued to sponsor workshops across the country to inform and sensitize managers and employees to the concerns and special needs of designated group members. "Windmills," an attitudinal workshop on the employment of persons with disabilities, was delivered 22 times in 1989. A cross-cultural awareness session to sensitize managers to aboriginal cultural values and customs was delivered 18 times. The Commission also distributed to all departments two training modules on the employment of members of visible minority groups, a management information seminar and an orientation module designed to introduce new employees who are members of visible minority groups to the public service environment.

The Commission administers the Technical Aids Loan Bank that provides public servants with disabilities with no-cost, short-term loans of work-essential devices that help them carry out their duties with greater ease, independence and productivity. In 1989, the bank continued to expand. New devices were acquired in order to serve a greater number of persons with disabilities, and more comprehensive advisory services were offered. Staff answered questions concerning job accommodations and arranged for worksite and technical needs analysis to assist people who are more severely disabled.

Special Measure Programs

The Commission continued to administer five special measure programs on behalf of the Treasury Board. These programs are directed at groups who face disadvantages with respect to employment. The programs provide financial assistance to departments for the training and development of persons with disabilities, aboriginal peoples, members of visible minority groups and women. The measures are consistent with provisions in both the *Canadian Human Rights Act* and the *Charter of Rights and Freedoms*.

In January 1989, the Commission introduced the *Employment Equity Programs Exclusion Approval Order*. It facilitates the appointment of people from outside the Public Service to participate in the special measure programs described below. The exclusion approval order permits appointments of designated group members from outside the Public Service to term or indeterminate positions, as well as appointments of term employees to indeterminate status through the special programs.

These special training and employment programs are intended to supplement, not replace, the regular staffing process.

ACCESS Program

The ACCESS Program for Disabled Persons is an on-the-job training program designed to assist persons with disabilities who lack sufficient work experience to compete equitably for positions in the Public Service. In 1989, there were 128

new participants in the program, and a total of 72 completed their assignments. Since its inception in 1983, 1 070 persons have participated in the program. Of the 913 participants who completed the program, 651 (71.3%) remained in the Public Service.

Visible Minority Employment Program

The Visible Minority Employment Program provides incentives for departments to recruit members of visible minority groups from outside the Public Service. On-the-job training opportunities are also available to applicants who do not meet the requirements of specific positions. In 1989, 117 people were appointed under this program; 54.7% were women. Sixty-nine people completed the program last year. Of the 283 participants since 1986, 205 (72.4%) were appointed to indeterminate positions, 86.8% at the officer level.

Northern Careers Program

The Northern Careers Program, operated by the Public Service Commission in the Yukon and Northwest Territories, is responsible for increasing the representation of aboriginal peoples in federal government departments and agencies in these areas. The program combines a variety of training opportunities in federal departments. In 1989, 71 aboriginal people participated, and 74 completed their assignments. Since its inception in 1975, 300 persons have participated.

National Indigenous Development Program

The National Indigenous Development Program, administered through the Commission's regional and district offices, provides participants with training and career development opportunities in federal departments. In 1989, 120 people started the program, with 24 departments participating. A total of 96 completed the program during the year for a six-year total of 375.

OPTION: The Non-Traditional Occupations Program for Women

The Non-Traditional Occupations Program for Women, known as OPTION, offers resource incentives for on-the-job training and career development opportunities for women interested in non-traditional occupations in the federal Public Service. As defined by the Treasury Board, a non-traditional occupation is one in which the current representation of women within the Public Service is not more than 30%, and the availability of women in these particular areas of the labour force is less than 30%.

In 1989, there were 57 non-traditional occupational groups identified in the Public Service. Examples of these groups included actuarial science, auditing, commerce, foreign service, computer systems administration, drafting and illustration, air traffic control and correctional. During 1989, 89 women were appointed in 16 departments; 68 were appointed from outside the Public Service and 21 were public service employees.

Note: Treasury Board is responsible for the Employment Equity Programs. It publishes an annual report on the representation of employment equity designated groups in the federal Public Service. Detailed data on this subject can be obtained from the Treasury Board Secretariat.

Women

During the last 10 years, steady progress has been made in the representation of women in the Public Service as a result of a series of concerted efforts in the areas of staffing, training and development, counselling and assistance, and special programs.

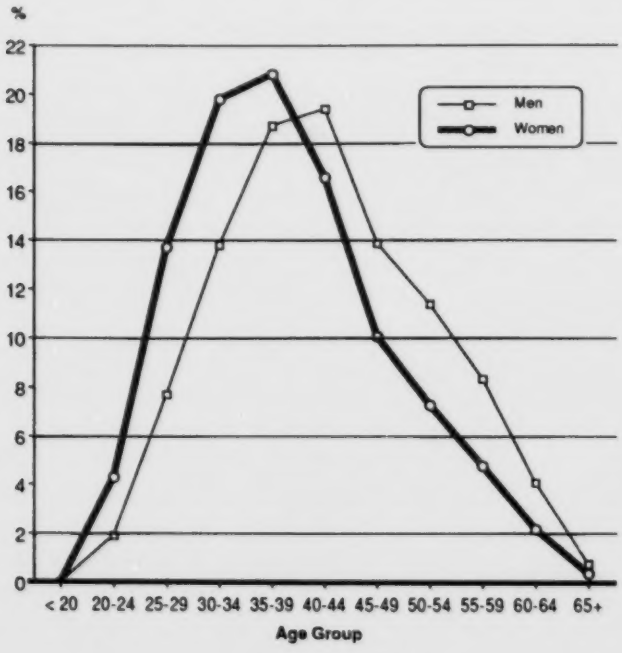
In 1979, women constituted 39.9% of the Public Service; by the end of 1989, they accounted for 43.6%. Their representation increased in each of the provinces. While it still remains significantly below the public service average in Newfoundland and Nova Scotia, these provinces have seen increases in representation of 9.1% and 7.4% respectively since 1979.

Women are over-represented in term employment. On December 31, 1989, they represented 62.3% of short terms (less than six months) and 60% of long terms (six months or greater). The relatively high representation of women in term positions holds true across occupational groups and categories, departments and regions. They represented 41.9% of indeterminate employees in 1989. Recruitment of women to indeterminate positions has, however, decreased from 50.3% in 1979 to 41.9% in 1989.

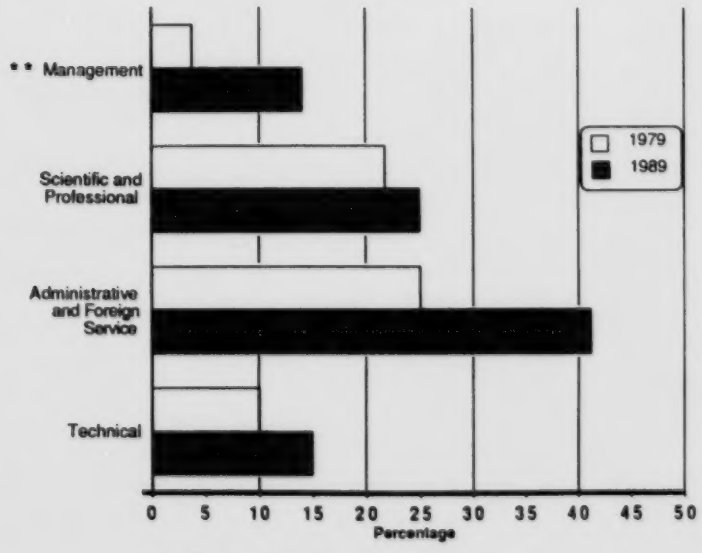
On average, women in the Public Service are younger than men (38.5 vs 43.3), and 64.3% of the public service population under 25 are women. Conversely, only 29.9% of those 55 and older are women. Graph S shows the age distribution of women and men in 1989.

Over the past decade, the Public Service has achieved a better balance between men and women in officer categories; i.e., Management, Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, and Technical Categories (see Graph T). On December 31, 1979, the total representation of women in officer categories was 20.1%; and by December 31, 1989, this had increased to 30.7%.

Age Distribution by Sex – 1989



Representation of Women by Officer Category *



* Post Office is not included.
** In1979, referred to as the Senior Executive Category.

The percentage of women has risen from 3.8% in the Senior Executive Category in 1979, to 5.9% in the Management Category in 1983 and to 14.1% in 1989. Representation in the Administrative and Foreign Service Category increased by 15.7%, from 25.2% in 1979 to 40.9% in 1989.

While the representation of women in officer categories was 30.7% in 1989, 38% of appointments to these categories from all outside sources were women. In 1989, 41.3% of the people recruited to officer level positions from universities were women. Also in 1989, women represented 42.4% of all appointments within the officer categories. In the same year, they represented 41.7% of promotions and 39.1% of transfers in these categories.

In 1989, in the officer categories, the representation of women was more than 60% in the following occupational groups: Occupational and Physical Therapy (97%), Home Economics (96.8%), Nursing (86.7%), Library Science (66.9%) and Educational Support (65%); and was less than 5% in the following groups: Aircraft Operations (4.8%), Air Traffic Control (4.1%), Dentistry (3.6%), Technical Inspection (3.3%), University Teaching (2.8%), Electronics (1.8%) and Actuarial Science (0.0%).

At the end of 1989, women made up 58% of the support categories; i.e., Administrative Support and Operational categories.

Over the decade, women in indeterminate positions in officer categories had a higher rate of departure (excluding lay-off) than men. However, the rate has declined substantially. In 1979, the rate of departure of women was 11.9 per 100 indeterminate employees. In 1989, the rate was 5.0 for women compared to 5.1 for men. There is also a wide variation in rates of depar-

ture for women for each occupational category. In recent years there has been a high departure rate for women in the Scientific and Professional Category, due in part to a large number of departures from the Nursing and Education groups. These two groups have traditionally experienced a high rate of turnover. On the other hand, the rate of departure of women in the Management Category in 1989 was lower than for men (1.8 compared with 6.4 for men). This is largely due to the age difference. The average age for women in the category is 43.9; for men, 48.9 years. The main reason for men leaving the category is retirement: 38.8% compared with 15.2% for women in 1989.

Through a set of specific initiatives and programs, the Commission assists women in various ways by providing training and developmental opportunities. For example, in 1989, the Commission offered 9 Career Advancement Seminars across Canada.

Also, the Women's Career Counselling and Referral Bureau, which directs its efforts at increasing the representation of women at management levels, identifies, counsels and refers women for developmental assignments and for positions at the first two levels of the Management Category. Currently, the Bureau has an inventory of 127 women at the two most senior levels just below entry to the Management Category, who have been assessed as being ready for promotion to the Category. In 1989, 68 of the Bureau's clients were appointed to the Category, representing 58.6% of the total number of women appointed. Also during the year, the Bureau conducted 378 career counselling sessions.

Recognizing the changing needs of the Public Service workforce, the Commission has prepared an information package for potential part-time employees. It covers such topics as schedules and approaches to part-time work, the advantages and disadvantages, tips for managing part-time arrangements and how to obtain a part-time position. The package can be borrowed from the Commission's regional and district offices or purchased from the Commission's Women's Programs in Ottawa. The package is a sequel to the seminar for managers on part-time work.

The Interdepartmental Secondment Program has created new opportunities for career development and employee movement within the regular staffing process, though not exclusively for women. As of December 31, 1989, 59 women have participated in this program. Women are also well represented in other Commission programs such as the Career Assignment Program, in which 22 women participated last year. Both programs are reviewed in greater detail in "Learning Through Experience".

Participation of Both Official Language Communities

The *Official Languages Act* of 1988 requires that federal departments and agencies tend to reflect Canada's linguistic duality, bearing in mind their own unique mandate, clientele and location. Federal institutions will succeed in reflecting this duality to the extent that they guarantee all English-speaking and French-speaking Canadians an equal opportunity to enter and pursue a career in the federal Public Service.

On the whole, the two official language communities are equitably represented in the federal Public Service in relation to the Canadian labour force. The issue of equitable participation arises in terms of participation by region and category.

Participation by Region

In most regions, the participation of the language minority group in the Public Service reflects its proportional representation in the labour force of each province or territory. For example, francophones in New Brunswick represent 32% of the labour force and 31.2% of the federal workforce; in Manitoba, these proportions are 3.2% and 3.6% respectively. However, as noted in previous annual reports, equitable participation remains a problem in two regions of Canada: Quebec and the National Capital Region (NCR).

Tables 5 and 6 showing anglophone and francophone participation by occupational category in Quebec and in the NCR clearly demonstrate the differences that persist both in individual categories and in groups of categories (officers and support staff). For a better appreciation of these

5. Anglophone and Francophone Participation by Category — NCR

Category	Anglophones %	Francophones %
Management	78.1	21.9
Scientific and Professional	76.6	23.4
Administrative and Foreign Service	63.1	36.9
Technical	74.7	25.3
Officer Sub-total	**68.9**	**31.1**
Administrative Support	53.3	46.7
Operational	51.3	48.7
Support Sub-total	**53.0**	**47.0**
TOTAL	**62.6**	**37.4**

6. Anglophone and Francophone Participation by Category — Quebec (without NCR)

Category	Anglophones %	Francophones %
Management	7.6	92.4
Scientific and Professional	16.7	83.3
Administrative and Foreign Service	5.5	94.5
Technical	7.1	92.9
Officer Sub-total	**8.2**	**91.8**
Administrative Support	2.7	97.3
Operational	3.8	96.2
Support Sub-total	**3.2**	**96.8**
TOTAL	**5.6**	**94.4**

differences, it is worth noting that anglophones represent 14.6% of the labour force in Quebec (excluding the NCR) and that francophones represent 32.2% of this population in the NCR. The chronic imbalance between the number of francophones at the officer level and at the support level in the NCR is of particular concern, since it accounts almost exclusively for the service-wide disproportion between these two groups. Anglophones continue to be generally underrepresented in the federal Public Service in Quebec and in the support categories in the NCR compared to their labour market availability.

The equal access to appointment and career advancement ensured by the *Official Languages Act* means equality of opportunity, not equality of results. Merit continues to govern staffing. When the Commission refers screened candidates to departments from its own inventories, its offices make continuous efforts to ensure not only that their inventories contain an equitable proportion of anglophone and francophone candidates, but that those ultimately referred include an equitable proportion of candidates of each official language. The Commission also takes every opportunity to remind managers and staffing officers of the importance of ensuring that candidates for positions in the Public Service are drawn from both language groups in approximately the same proportions as in the local, regional or national area in which recruitment occurs.

Key Factors

Apart from recruitment, which in itself remains the most important way to restore balance in the participation of either language minority group, two other factors may also influence participation by anglophones and francophones in the various regions of Canada: the movement of public servants between provinces, and separations from the Public Service.

In recruitment in the NCR, the proportion of francophone recruits to the Management Category (20%) and the Technical Category (19.8%) was very low in 1989. On the other hand, it should be noted that the proportion of new francophone employees in the support categories (48.8%) continues to be high. The proportion of anglophone recruits in the Administrative Support Category declined by 3.0% to 51.7%, despite the sustained efforts of the Commission's regional office. This situation is due to the fact that staffing was largely for bilingual term positions which required immediate proficiency in both languages, and that a greater number of francophones already met this prerequisite. Throughout the year, in presentations on its new recruiting strategies across Canada, the Commission continually stressed the importance of offering prospective candidates indeterminate rather than term positions to attract and retain the best candidates on the labour market.

In external recruitment in Quebec during 1989, anglophone recruits accounted for 12.9% of officers and only 3.3% of support staff. Even though the combined proportion of 9.2% was higher than in 1988 (7.7%), it is still not enough to reverse the trend in terms of overall participation, which has remained steady at 5.6% for five years. Nevertheless, while the overall participation rate has remained constant, there was a slight increase in the actual number of anglophones, despite an overall reduction in the number of public servants in the province.

The Commission's regional office met with minority associations and the senior management committees of the major departments in Quebec during the year to examine this issue. Since the Treasury

Board Secretariat accepted the recommendations of the special committee formed by the Commission to study the problem in 1987, a broader-based forum bringing together federal senior officials from this province will take over from this interdepartmental committee to improve the situation.

Although they represent only 2.9% of all appointments within the federal Public Service, staff movements from one geographic location to another affected participation in some regions.

The NCR and Quebec are the major sources of francophones to the regions. Nevertheless, they are able to retain their francophone employees, as are Ontario and New Brunswick. They are also the two regions that attract the most francophone employees: 67% of all francophones who changed regions went either to Quebec or the NCR.

Separations are another factor that affects the representation of the two official language communities in the federal Public Service. In the NCR and Quebec, francophone separations were particularly felt in the Scientific and Professional Category, where francophone employees are underrepresented (unlike the Administrative and Foreign Service Category). In the support categories, francophone separations restored some balance between the language communities by countering the effects of the high recruitment rate of francophones in the Administrative Support Category.

Once again this year, the proportion of anglophone separations from Quebec (6.2%) was higher than their proportion of the workforce, although their turnover rate is slightly below the overall turnover rate for anglophones service-wide. These separations unfortunately cancelled the gains registered in Quebec this year through recruitment and staff movements.

A New Tool

To assist departments in seeking qualified candidates in both official languages, the Commission is completing new labour availability estimates by region and census metropolitan area, distributed by first official language and occupational group in the Public Service, matched with professions on the Canadian labour market. This new publication should give departmental managers a valuable tool to guide their human resource planning and to help evaluate the results of their recruitment practices according to the characteristics of the labour force in the various regions of Canada.

The Commission is committed to implementing the letter and spirit of the *Official Languages Act* in staffing and personnel management in the federal Public Service. It must ensure that staffing (by the Commission or through delegation) is representative of the social fabric of Canada, including both official language communities. While this factor is not the sole contributor to the participation of both groups, it is nevertheless the only one within the Commission's control. The Commission thus plans to use this lever, in compliance with the merit principle, to promote equitable participation by both communities at all levels of the federal workforce.

Workforce Adjustment

In May 1985, the Government of Canada announced a five-year initiative to reduce the size of the Public Service by 15 000 person-years by the end of fiscal year 1990-91. The commitment to minimize the impact on employees by using attrition and redeployment whenever possible to achieve the required reductions continues.

The Commission is responsible for referring surplus and laid-off employees to departments and for ensuring that qualified indeterminate employees affected by the Workforce Adjustment Program are considered for either placement or retraining resulting in placement. Only when the Commission is satisfied that there are no qualified priority candidates, can a position be filled from other sources and through other processes. In addition, the Commission provides counselling for surplus and laid-off employees and offers three courses to supervisors and managers whose role is to assist all employees affected by the Workforce Adjustment Program: "Job Search Assistance Techniques", "Management of Workforce Reductions" and "Informing Employees of their Surplus Status".

Of the 23 432 indeterminate employees affected since the beginning of the program, 21 387 cases have been resolved and 1 199 (5.1%) were still pending as of December 31, 1989. Of the 21 387 employees whose cases have been resolved, 15 114 (70.7%) have been or will be placed in other positions and 6 273 (29.3%) have declined assistance because they have left or plan to leave the Public Service. Since the beginning of the program, 846 persons who were laid off are no longer entitled to priority consideration. This means that they were not placed within the Public Service, either due to the absence of opportunity or because of a personal decision not to seek further employment in the Public Service.

As of December 31, 1989, there were 1 199 affected indeterminate employees who still required Commission assistance to be placed. These cases break down as follows:

- employees not yet identified as surplus. They represented 0.2% of all affected indeterminate employees and 4.8% of the Commission's cases and include those whom the home department anticipates difficulty in placing internally.
- surplus employees. These employees represented 4.2% of all affected indeterminate employees and 81.4% of the Commission's cases.
- those laid off at some point since the inception of the program but who, as of December 31, 1989, still retained priority status. These employees represented 0.7% of all affected indeterminate employees and 13.8% of the Commission's cases.

New Initiative

In June 1989, the Treasury Board approved a significant change to the Work Force Adjustment Policy. The change guarantees all surplus employees, subject to their willingness to relocate, up to one year of retraining to qualify them for reappointment to another position identified by their employer. The deputy head of the department is responsible for ensuring that these rights are respected.

This measure strengthens the commitment to help employees find other jobs within the Public Service. As a result, layoffs resulting from workforce reductions should be further minimized, occurring only when the employee has refused a reasonable job offer, is not geographically mobile or is incapable of being retrained for another position in the Public Service. In the case of a departmental referral through the Priority Administration System, the Commission works closely with departments to identify situations where retraining would ease redeployment. Where a department feels that retraining is not possible, it must justify its decision to the Commission.

Table 7 provides details on the number of indeterminate employees entitled to priority status in 1989.

Tables 8 and 9 identify the impact of the Workforce Adjustment Program on indeterminate employment by Occupational Category and by Province or Territory.

Priority Status Employees

Indeterminate employees entitled to priority status[a]

	Number of employees		
Reasons	**Available**	**Unavailable[b]**	**Total**
Leave of absence — returnees/replacements	532	49	**581**
Ministerial staff	12	5	**17**
Lay-offs[c]			
• reorganization	210	105	**315**
• privatization	4	2	**6**
• decentralization	3	0	**3**
Surplus[d]			
• reorganization	2 991	664	**3 655**
• privatization	46	2	**48**
• decentralization	12	7	**19**
Unsuccessful language training	10	3	**13**
Reinstatement	217	28	**245**
Relocation of spouse	513	30	**543**
Total	**4 550**	**895**	**5 445**

[a] The figures show the number entitled to a staffing priority during 1989 regardless of the date on which the priority entitlement began. In 1989, 4 550 employees exercised their priority entitlement.

[b] Entitled to, but not exercising, staffing priority.

[c] Of the 324 persons laid off, 6 were privatized with a job offer and 29 of the remaining available employees asked to be laid off prior to their scheduled lay-off date.

[d] In addition, 141 employees were declared surplus in 1989 and were laid off. They are included in the lay-off statistics.

8. Workforce Adjustment and Occupational Category

Status on December 31, 1989 of indeterminate employees directly affected by the Workforce Adjustment Program announced in the May 1985 budget, by occupational category

	Management	Scientific and Professional
Employees identified by Department as affected	**213**	**2 262**
Less:		
Employees already placed by the home department	89	443
Employees who will be placed by the home department	6	69
Employees who have been/will be placed as a result of a privatized function or devolution	0	243
Employees not requiring assistance for reasons such as planning to retire, no further interest in Public Service employment, resignation or retirement	49	638
Employees placed by the Commission	37	563
Total	**181**	**1 956**
Employees requiring Commission assistance:	**26**	**159**
Not yet declared surplus	4	8
Surplus	19	121
Laid off	3	30
Priority entitlement expired	**6**	**147**

Table 8—Continued

Administrative and Foreign Service	Technical	Administrative Support	Operational	Total
7 165	**1 459**	**7 360**	**4 973**	**23 432**
2 366	352	2 783	1 566	7 599
241	45	161	36	558
61	73	118	528	1 023
2 059	440	1 830	1 257	6 273
1 957	387	1 977	1 013	5 934
6 684	**1 297**	**6 869**	**4 400**	**21 387**
326	**110**	**304**	**274**	**1 199**
15	4	12	15	58
269	94	236	237	976
42	12	56	22	165
155	**52**	**187**	**299**	**846**

9. Workforce Adjustment and Province or Territory

Status on December 31, 1989 of indeterminate employees directly affected by the Workforce Adjustment Program announced in the May 1985 budget, by province or territory

	Newfound-land	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Bruns-wick	Quebec (except NCR)
Employees identified by Department as affected	**348**	**133**	**876**	**875**	**4 344**
Less:					
Employees already placed by the home department	171	37	227	273	1 923
Employees who will be placed by the home department	4	7	26	7	50
Employees who have been/will be placed as a result of a privatized function or devolution	0	0	1	9	23
Employees not requiring assistance for reasons such as planning to retire, no further interest in Public Service employment, resignation or retirement	64	20	193	196	1 048
Employees placed by the Commission	95	52	268	323	951
Total	**334**	**116**	**715**	**808**	**3 995**
Employees requiring Commission assistance:	**11**	**17**	**134**	**50**	**199**
Not yet declared surplus	0	0	3	2	8
Surplus	10	9	126	45	153
Laid off	1	8	5	3	38
Priority entitlement expired	**3**	**0**	**27**	**17**	**150**

Table 9—Continued

National Capital Region	Ontario (except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	**Total**
7 200	**3 241**	**1 105**	**1 119**	**1 306**	**1 943**	**52**	**846**	**23 432**
109	974	317	248	485	751	9	35	7 599
248	37	90	31	6	47	1	2	558
2	150	60	113	106	33	3	523	1 023
2 438	1 008	252	206	267	495	11	74	6 273
1 829	856	282	336	355	381	16	190	5 934
6 626	**3 025**	**1 001**	**934**	**1 219**	**1 707**	**40**	**824**	**21 387**
381	**63**	**57**	**94**	**57**	**124**	**5**	**6**	**1 199**
24	6	3	1	2	9	0	0	58
324	39	39	84	40	99	4	3	976
33	18	15	9	15	16	1	3	165
193	**153**	**47**	**91**	**30**	**112**	**7**	**16**	**846**

Part III
Enhancing Competence

Learning Through Experience

Experience is a powerful learning and development tool, especially when it involves exposure to new situations and challenges. The Commission administers exchange and developmental programs intended, among other objectives, to enhance the career opportunities of participants. As well, in 1989 the Commission introduced an initiative to facilitate the transfer of employees to other positions, thereby broadening the opportunity to gain new experience.

Exchange Programs

The Commission manages two programs of developmental exchanges of personnel between the federal Public Service and other sectors. The Business/Government Executive Exchange Program and the Interchange Canada Program enable high-potential individuals to gain a better understanding of the other sector and afford them challenging new assignments.

The Business/Government Executive Exchange Program is directed exclusively to senior federal government and business executives who undertake assignments in the other sector for periods of up to two years. Participants share in senior-level decision-making and are sensitized to the constraints and pressures under which the other sector must operate, thus strengthening the understanding and relations between the federal Public Service and the business sector. In support of this goal and in order to maximize the usefulness of assignments for participants, the Executive Exchange Program includes an education component consisting of seminars and information sessions.

Business participants are invited to attend seminars on the organization and machinery of government, where they are briefed on the workings of key departments and central agencies such as the Department of Justice, Treasury Board, Auditor General, Privy Council Office, Finance, House of Commons, Public Service Commission and Supply and Services Canada.

Information sessions are sponsored by private industry for all government participants. Sessions are conducted, where issues of particular interest to a given company are discussed. In 1989, participants visited the Dupont head office in Mississauga.

All participants are invited to Speakers' Sessions. These are off-the-record sessions lasting two and a half days, where participants are addressed by high-profile government and non-government representatives who are encouraged to speak personally about common issues of interest. Past topics of discussion have included the Free Trade Agreement, the Meech Lake Accord, sales tax reform, conflict of interest, lobbying, global trade initiatives, regional development and the political process.

Selected business participants are able to undertake a three-month rotational assignment in the Privy Council Office at the end of their departmental assignment. Begun in 1989, participants from Northern Telecom and General Electric have completed assignments and others are being scheduled.

Since the program began in April 1987, 41 executive exchanges have taken place: 28 from business to government; 13 from government to business. Thirty-four were still ongoing as of December 31, 1989: 21 from business to government, 13 from government to business.

The Interchange Canada Program, begun in 1971, involves the exchange of federal public servants and officials from business, universities, Crown corporations, associations and other levels of government, and includes personnel at intermediate and senior levels. The length of assignments ranges between six months and three years. By the end of 1989, 264 assignments were in effect — an increase of 27% over 1988. 49% of the participants were from the Public Service and 51% were from outside. The steady increase in the number of participants indicates that the program continues to meet a need by enriching the experience of participants and in transferring knowledge and skills between the public and private sectors.

Career Assignment Program

The Career Assignment Program (CAP), established in 1968, is administered by the Commission on behalf of the Treasury Board. The program continues to be one of the most effective means available to departments to identify and develop middle managers with senior management potential. By broadening the career development opportunities of middle managers, the program contributes to the overall enrichment of the federal government's Management Category. Other public and private sector organizations are also invited to participate.

A rigorous assessment process gauges the potential of candidates to perform at senior management levels. Those selected then enter an integrated five-year program of classroom education, counselling and planned work assignments. The goal is to narrow any gap between their current level of experience, knowledge and skills, and the level required for successful performance at senior managerial levels.

In recent years, the program has been broadened to assist in the training and career development of members of under-represented groups. Thus, CAP helps the federal government to expand the potential pool of highly qualified entrants to the Management Category.

An evaluation of the Career Assignment Program which involved interviewing approximately 1 000 stakeholders, including CAP participants, supervising managers, nominating managers, CAP staff and departmental personnel, was conducted in 1989. The findings of the evaluation, some of which are mentioned below, depict a positive and satisfying program for all involved.

Within departments, CAP has generally acted as a catalyst to human resource development. With respect to employment equity for women, CAP provides numerous career opportunities by recruiting a large number of women, compared to the relative number at the SM minus 3 to SM minus 1 levels, for assignment within the Public Service. Additionally, at a time when plateauing at the middle management level is seen to be lowering morale, CAP is viewed as an opportunity for mobility.

Participants indicate that the program addressed current issues, provided a broad vision of the purpose and goals of the Public Service and broadened their experience. In Western Canada, the Career Assignment Program has successfully developed managers with a comprehensive understanding of federal-provincial relations.

Supervisors reported that their expectations of superior performance from CAP participants are being met.

In 1989, there were 206 participants in the program, including 52 new entrants selected during the year. Fourteen participants, including eight women, were appointed directly from the program into the Management Category during 1989, an increase of 25% from the previous year.

Accelerated Economist Training Program

The Accelerated Economist Training Program was designed to attract and develop the best graduates in economics and public administration and to prepare them to pursue a challenging career in the Public Service.

Each year, up to eight participants are chosen from across Canada to undertake a two-year developmental program involving 4 six-month assignments. Three of the assignments are in Ottawa: one with the Department of Finance, one with the Treasury Board Secretariat and one with either the Privy Council Office or the Federal-Provincial Relations Office. The fourth assignment is outside Ottawa, with the Atlantic Canada Opportunities Agency, the Department of Western Economic Diversification or a regional agency in Quebec or Ontario.

This program provides participants with an understanding of how the government and Cabinet decision-making systems work, and with an appreciation of the role of the central coordinating agencies and other key players in the federal system. The regional assignment offers the participants an opportunity to develop a broader view of Canada and to increase their sensitivity to regional concerns.

Interdepartmental Secondment Program

Employees at all levels can also undertake career development assignments through the Interdepartmental Secondment Program, which the Commission has managed on behalf of participating organizations since January 1, 1989.

The program is structured on a pilot project initiated by Labour Canada in 1987 to augment the internal assignment opportunities available to employees of smaller departments and agencies. Thirty-one small departments and agencies of fewer than 1 000 employees in the National Capital Region and 22 departments in Vancouver took part in the pilot project, with the aim of providing employees with secondment opportunities for developmental purposes and of providing managers with an efficient method of meeting their short-term work requirements.

Secondments provide an effective means of responding to operational needs and personnel development. They are not a substitute for appointments, but rather are loans of employees from one organization to another for temporary periods of time. A participant remains appointed with the home organization and is normally expected to return at the end of the secondment period.

There are currently 44 departments participating in the program. In the 12-month period ending December 31, 1989, 356 employees registered in the program, 336 secondment proposals were received from managers and 116 secondments were arranged.

A New Approach to Transfers

In its 1988 Annual Report, the Public Service Commission highlighted efforts to simplify the staffing process and to explore means of responding to the increasing problem of career blockage. In 1989, the Commission decided to make it easier to transfer employees from one position to another, providing them with a means to enhance their careers through a broadening of experience.

The *Transfer Exclusion Approval Order*, which took effect on June 12, 1989, permits indeterminate non-Management Category employees to move within their occupational group and sub-group to positions that are at the same or a lower level. Employees must meet the requirements of the position into which they are transferring and must consent to the appointment. In these instances, the employer need not demonstrate the relative qualifications of one individual over another, and the transfer is not subject to appeal. The Commission would, however, investigate complaints that might arise from the use of this new approach and would be prepared to use its authority to revoke the transfer should irregularities be found. Recourse is also available through the grievance process under the *Public Service Staff Relations Act*.

Transfers can also be used to complement the Work Force Adjustment Policy in placing employees who are, or will become, surplus. They can also provide an effective solution where employees request a transfer for family, health or other compassionate reasons.

Managers benefit from the new approach in that it permits them to make the best use of available resources and to respond quickly to operational requirements, thereby simplifying and speeding up the staffing process.

Training Public Servants

Today's public servants work in an environment of changing priorities and increasing demands, where a variety of factors affect the nature and quality of the service they provide. Advances in information technology, changes in the composition of the labour force, efforts to achieve employment equity, an aging and better-educated population — all give rise to new and increasing demands. These demands, moreover, are occurring at a time of budgetary restraint. In response, public servants are seeking ways to improve productivity and to deliver programs with greater efficiency and greater emphasis on service to clients.

Training that provides public servants with the skills needed to respond to the changing work environment is a sound investment, particularly when more than half of today's public servants will still be working as federal employees when Canada enters the next century. The Commission provides professional, managerial, policy and related specialized training in both official languages to federal public servants across Canada. It also provides a range of advisory, consulting, informational and coordinating services to assist departmental training operations.

The establishment of the Canadian Centre for Management Development in 1988, which now provides training and development to public service senior managers in all areas except language training, resulted in a shift of some clientele from the Commission. Nevertheless, in 1989, the Commission delivered 808 calendar courses to 12 271 public servants. In 1988, 852 calendar courses were delivered to 12 622 public servants.

The Commission also offers contracted courses which include calendar courses offered on contract, courses customized to departmental needs, as well as courses designed specifically for departments. In 1989, the demand for these courses increased, with 5 565 participants in 365 courses, compared with 3 389 participants enrolled in 257 courses in 1988.

Accomplishments

In 1989, course development improved to better reflect the needs of government departments and agencies as well as the continuous changes occurring in the government environment. Courses in areas such as classification, staffing, staff relations and career planning and advancement are being revised in view of new policies and trends.

Increased demands for management training, specialized training and policy-related training to renew and develop skills have called for enhanced cooperation between the Commission and client departments. Undertakings in this regard include the conduct of training-needs analyses for research managers, increasing direct involvement of departmental subject-matter experts in course design and a review and update of supervisory and middle management orientation courses.

The Supervisory and the Middle Management Orientation Programs have both been revamped to reflect current employment equity concerns, new developments in technology and other human resource management issues. This past year has also seen the emergence of policy-related courses in Dealing with Harassment Complaints, Access to Information, Privacy Legislation and Security, and Occupational Health and Safety.

The Commission also offers tailor-made courses to meet particular client needs. For example, in 1989, 424 members of the Cree Tribe of Northern Quebec received 22 courses as part of a customized training program. This program included courses in Financial Management, Personal Computers and Basic Management. The Commission will continue to respond to aboriginal peoples' requests for customized courses in 1990.

New Initiatives

In the professional and technical area, a compendium of financial courses is being developed to support the needs identified by the financial community on behalf of the Office of the Comptroller General of Canada. The coming year will also see the finalization of new informatics courses sponsored by the Advisory Committee on Information Management.

In preparation for International Literacy Year in 1990, a literacy improvement course for public servants is being developed in both official languages. In addition, existing communication courses are being reviewed to provide additional literacy training as required.

The Commission has also begun to research the following new training technologies and innovative instructional methods:

- new technology-based training such as computer-based training and interactive video instruction is being evaluated;
- a pilot project in distance delivery is underway to evaluate the feasibility of providing training to regional offices from the National Capital Region or directly to the workstation of employees via new information systems;
- suppliers of technology-based training are being identified and a Master Standing Offer is being developed to facilitate access by departments to new

10. Number of courses conducted by the Commission, by subject area

	1986		1987		1988		1989	
Subject area	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Management Orientation	56	6.5	54	5.5	55	5.0	29	2.5
Management Theory and Practices	198	23.0	202	20.6	232	20.9	284	24.2
Informatics	153	17.8	172	17.5	171	15.4	171	14.6
Financial Management	87	10.1	84	8.6	86	7.8	84	7.2
Materiel Management	20	2.3	22	2.2	23	2.0	17	1.4
Seminars[a]	34	3.9	68	6.9	73	6.6	0	0.0
Personnel Management	147	17.1	190	19.4	172	15.5	173	14.7
Systems Approach to Training	8	0.9	9	0.9	6	0.5	7	0.6
Individual Development	33	3.8	30	3.1	30	2.7	37	3.2
Auditing	4	0.5	4	0.4	4	0.4	6	0.5
Total	**740**	**85.9**	**835**	**85.1**	**852**	**76.8**	**808**	**68.9**
Contracted courses[b]	121	14.1	146	14.9	257	23.2	365	31.1
Grand total	**861**	**100.0**	**981**	**100.0**	**1 109**	**100.0**	**1 173**	**100.0**

[a]Courses dealing with topics of current interest to managers. In 1989 these courses were provided by the Canadian Centre for Management Development.

[b]Includes calendar courses offered on contract, courses customized to departmental needs, as well as courses designed specifically for departments.

training methods such as computer-based training courses;

- an information service including a computerized inventory of technology-based training is being created for service-wide requirements to encourage cooperation and sharing of resources and ideas across the Public Service.

Broadening the Training Network

The Commission recognizes the quality resources offered by other departments and organizations, and efforts are underway to share and exchange expertise and knowledge with them and other levels of government.

During 1989, the Commission and the Treasury Board Secretariat cooperated in the design, development and delivery of several training courses to support new policy initiatives in areas such as harassment and health and safety.

In 1989, the Training Programs Branch of the Commission, the Professional Services Branch of Supply and Services Canada and the Treasury Board Secretariat implemented a coordinated approach for the efficient supply of microcomputer training services provided through contracts by the private sector as well as by the Commission through its own resources.

A cooperative approach with provincial governments for the sharing of training ideas and technology was initiated in 1989. This was in response to a mutual interest in a joint venture agreement which would result in an exchange of information concerning course design, development and delivery.

The Commission is also developing a series of courses on the materiel management function under the direction of the Treasury Board Secretariat and with the advice of an interdepartmental committee of materiel managers.

In order to ensure timely service to clients, the Commission is re-orienting its approach to training by increasing the involvement of departments in decisions on course design; by streamlining design activities to reduce course development time; by reducing the duplication of course design through cooperative projects and sharing of resources and information with departments; and by increasing the modularization and customization of courses to meet department-specific needs.

To increase academic recognition of Commission courses and encourage federal public servants to further their academic studies, the Commission signed agreements with the Université Laval (1989), the University of Ottawa (1988) and the Université du Québec à Montréal (1987) whereby public servants admitted to programs in the Faculty of Administration at these universities would receive credit for certain identified courses within the framework of the Commission's programs, including the Career Assignment Program management course. Negotiations are underway to include other universities in Eastern and Western Canada in this initiative.

Assuring Quality

With a view to improving the quality and relevance of its training courses, the Commission conducts studies in occupational analysis which provide detailed information on actual jobs and operational requirements. By linking the content of training programs to job requirements identified by people who actually do the work, the Commission ensures that the contents of its training courses contribute to a more competent and professional Public Service. In 1989, information from previous occupational analysis studies was provided to departments to assist them in addressing other human resource management issues. As well, occupational analyses of the personnel administration and telecommunications occupational groups were completed.

The relevance and quality of Commission training courses are assessed using a number of mechanisms, including end-of-course evaluation exercises and the testing and evaluation of learning objectives. Modifications are being made to the evaluation process so that the results of assessment activities are more closely integrated with management information needs and decision making. These modifications include increasing the use of evaluation results by course managers to improve the quality of courses, conducting validation exercises to identify client concerns and responding to management requests more expediently.

Initiatives have also been undertaken to adopt a total quality-control management system which focuses on the needs of client departments and encompasses all the dimensions of evaluation and quality assurance.

In addition, validation studies are conducted to determine the impact courses have on the individual's performance, the relevance of training objectives and the degree to which acquired skills and knowledge are used on the job.

Training Program Evaluation

In 1989, the Review Directorate of the Commission conducted an overall evaluation of staff training and quality assurance. The evaluation examined the place of Training Programs within the broader context of training in the Public Service and the effectiveness of its products and services. Specific action plans to respond to the recommendations of the report will

be developed and implemented beginning in 1990.

New Directions for Staff Training Programs

On December 15, 1989, the President of the Treasury Board announced that the Public Service Commission's Staff Training Program would become a Special Operating Agency (SOA) to deliver training and other related services to the Public Service in the most efficient and cost-effective way. Starting as a pilot project in 1990, the agency will operate a self-financing staff training organization within the Commission. In addition to setting demanding targets, applying and adapting the best management techniques and delegating operational authority to managers, the Commission's SOA will also have an operating framework to cover any special administrative flexibilities necessary to achieve its expected results.

25 Years of Language Training

In 1989, the Language Training Program, formerly known as the Language Bureau, celebrated its 25th anniversary. This milestone warrants a review of the Program's major achievements during the past quarter of a century.

A Little History

Before 1964

The desire for a bilingual Public Service is as old as the debates that led to Confederation, as indicated in a statement by Sir John A. Macdonald on March 10, 1865: "It was assented to by the deputation from each province that the use of the French language should form one of the principles upon which the Confederation should be established."

More recently, in 1958 the Heeney Report recommended that anglophone and francophone citizens should be served in their own language by bilingual public servants. In 1962, the Glassco Commission supported the efforts that had been made in this direction up to that time and went even further, recommending that language courses be implemented for public servants.

In August 1963, the government created the Interdepartmental Committee on Bilingualism and, at the same time, asked the Public Service Commission — then called the Civil Service Commission — to draft a comprehensive proposal to provide public servants in Ottawa with the means to learn a second language.

1964-1968: Implementation

The first language courses organized by the Civil Service Commission were given in Hull, Quebec, early in 1964 (with 5 teachers and 42 public servants!). The next four years saw a rapid increase in enrolment (from 117 in 1964 to 4 143 in 1968) and the teaching staff (from 5 to 200). Part-time courses were gradually replaced by more intensive training. The Biculturalism Program was also created to give senior officials not only a better knowledge of the second official language but a deeper understanding of the other culture.

In 1967, the *Public Service Employment Act* reiterated the statutory authorities governing the Public Service Commission's powers and duties in the areas of staff training and development, including second language teaching, and instituted new provisions concerning language in the public service staffing process.

1969-1972: Development

The passage of the *Official Languages Act* in 1969 was immediately followed by an unprecedented increase in the demand for language training services (from 6 065 enrolments in 1969 to 10 347 in 1972).

To provide a better service to its clientele, the Commission implemented a series of measures that included opening language training centres in the National Capital Region (Carson) and other regions (Winnipeg and Halifax), developing teaching programs (*Contact Canada, Dialogue Canada*), establishing counselling and assistance services for students and offering language courses for military personnel (1972).

1973-1976: Regulation and Expansion

Following a resolution adopted by Parliament in 1973, the Public Service Commission and the Treasury Board initiated a series of measures designed to facilitate the achievement of the government's official languages objectives.

In the area of language training, the Commission implemented full-time, continuous courses, making it possible to train public servants more quickly and allowing them to consolidate the knowledge they acquired through a more sustained contact with the second official language.

Enrolment in these courses continued to grow, from 505 in 1973 to 7 007 in 1976. To meet this demand, the Commission opened new centres in the National Capital region (NCR) and the regions and awarded contracts to public or private institutions in eight cities.

This enthusiastic and creative period saw the introduction of new services to the clientele: a socio-cultural activities service; an orientation service that diagnosed candidates and predicted their chances of learning the second official language in the time limit prescribed; a program of special courses, and counselling and assistance services for departments and agencies.

1977-1985: Consolidation

A new statement of policies published jointly by the Treasury Board and the Public Service Commission in 1977 required, among other things, that managers identify positions based on "real language usage needs."

Further policy changes in 1981 reinforced the importance of planned second official language use, making it a criterion for access to basic language training at public expense.

Between 1977 and 1985, the clientele for full-time, continuous courses declined significantly (from 5 837 enrolments to 2 208), while the demand for other types of courses increased (from 7 385 enrolments to 14 846). As a result, several language training centres closed in the NCR, leading to a considerable reduction in staff. However, this did not prevent the Commission from implementing the Advanced Language Training Program, revising its basic programs to better meet the language needs of public servants in their work environment, and diversifying and intensifying its services to departments and agencies.

1986-1989: Downsizing

This period set the stage for the implementation of a six-year plan to reduce the workforce by 1992-1993. Nevertheless, the Commission continued to pursue major projects and to meet new challenges. It developed and implemented a course for executives (EX) and a refresher course for public servants who had failed the bilingualism bonus confirmation test. The Commission also completed the development and production of new basic programs for levels A (elementary) and B (intermediate) and developed tailor-made courses to meet the specific needs of certain departments and agencies. Finally, it prepared a strategy for implementing its new basic program and created a Computer-Assisted Language Learning Centre.

In 1989, the Language Training Program prepared to implement the revolving fund in accordance with Treasury Board policies issued in November, 1988. In addition to enhancing its corporate image and developing new promotional tools, it identified clients' needs, defined its products and services and reviewed its structure, operations and management philosophy.

After a continuous decline from 1986 to 1988, the clientele for full-time, continuous courses increased spectacularly and unexpectedly in 1989. As of December 31, 1989, the Commission had enrolled 335 more students than during 1988. Moreover, in the NCR, 600 candidates are awaiting placement to begin language training on a full-time basis. The increased demand for this type of service, along with the decrease in person-years, has forced the Commission to streamline most of its services other than full-time courses.

Development of Basic Language Training Programs

Over the years, the Commission has developed basic programs that reflect the state of the art in language training, continually adjusting to the changing needs of its clientele.

In the early years, the fledgling "Language School" used methods already available on the market. English teachers relied on a variety of course methodologies (*English through Pictures, Basic English*); their French counterparts used *Voix et Images de France (VIF)*.

Although these methods were very effective, federal employees needed a language environment better suited to the Canadian cultural context and to the technical and professional language corresponding to the various occupations in the federal Public Service.

• Toward a More Canadian Methodology

The first level of the English teaching program, *Contact Canada*, was developed in 1969. As with other methods of the day, language was presented by means of short dialogue situations taken from everyday life and the workplace.

Although *Dialogue Canada* followed the same approach as VIF, this French teaching program, implemented in 1971, was innovative in many ways. Basic situations reflected the daily lives of French Canadians. A key component of this method presented work situations similar to those most public servants encounter every day.

• Adapting to Different Learning Styles

While courses were being developed for different levels of learning, research in second language learning continued, and the *Dialogue Canada* program was soon complemented by parallel versions for students accustomed to other learning styles: *L'approche traditionnelle*, *L'approche situationnelle* and *Dialogue Canada programmé*.

• Toward Functional Methods

Government policies issued in 1977 shifted the focus from language knowledge alone to communication, particularly to the "real communication needs" of public servants. In response, language training programs were revised in the late 1970s. The result was the *New Language Training Program (NLTP)*, which kept *Dialogue Canada* as a language component to ensure systematic knowledge of the structures of basic French. However, added to this language component was a functional component aimed at communication by means of the most common language functions, such as making appointments, asking for information or introducing oneself. A key link was also developed between learning and the work environment, namely the *Langue de travail* modules series.

At the same time, the English Program Development Project (EPDP) pursued goals identical to those of the French NLTP program. The new English program also stressed communication by means of a functional approach to teaching, while keeping *Contact Canada* as a supplementary method.

The Renewal of Basic Programs

The Language Training Program is now renewing its basic programs in order to meet the challenges of federal Public Service language training in the 1990s with new vigour.

A new program, *Programme de base de français au travail*, which reflects the use of French in everyday work situations, is divided into two components: *Le français pour nous*, a general basic course, and *Le français pour moi*, a self-learning kit that complements the basic course. *Le*

français pour nous has 15 basic training packages leading to levels A and B. *Le français pour moi* includes a student's manual, a course entitled *Apprendre une langue seconde* and three series of self-learning activities and exercises.

A state-of-the-art program, *Communicative English at Work Program*, is now complete for Levels A and B. Also based on the communicative approach, it is designed to make language learning more time efficient and more relevant to public servants' needs to perform in the second official language on the job.

Interface Canada is the general and work-related core program. The *Skills Components*, which is complementary to the core program, is a series of optional courses on various skills such as reading, listening, writing, professional skills and language learning strategies. The *Self-Directed Learning* is the component of the program where students work autonomously, or with the help of a teacher, to integrate material learned earlier.

Tailor-Made Courses

During the past decade, in addition to basic courses for all federal employees, the Commission has produced tailor-made courses to meet the specific needs of wide-ranging clienteles. For example, tailor-made French courses include *Le français de l'accueil* for secretaries, clerks and receptionists; courses for executives (EX); *Francomer* for cadet officers of the Canadian Coast Guard College; *Programme de formation linguistique en cours d'emploi* for RCMP investigators; *Programme de perfectionnement en français langue seconde à l'intention de la magistrature*; and a course for air traffic controllers, stressing phraseology specific to their environment (in developmental stages).

Tailor-made English courses include *Developmentally Speaking*, for Canadian International Development Agency francophone project managers overseas; *RCMP In-Service Language Training Program* for in-house, intermediate level language upgrading for RCMP investigators; *EX English Language Training Program* for francophone executives, with emphasis on oral interaction and writing; *Reception English* for secretaries, receptionists and clerks; and *Phonology for Judges*.

The Orientation Service

The Orientation Service was created in 1973 to provide students who had learning difficulties with a counselling service which sought to identify factors that could affect their performance.

For a decade, the role and responsibilities of the Orientation Service has very closely mirrored the government's language training objectives. Since 1981, as a result of policy changes, the Service has offered federal departments and agencies an integrated and ongoing orientation service for candidates appointed or about to be appointed to bilingual positions staffed on a non-imperative basis and to candidates with all other types of priorities for access to language training. The Orientation Service also ensures the quality and relevance of the psycho-pedagogical services provided to those engaged in language training.

The New Decade

Inspired by its client-centered management philosophy, the Commission plans to continue building on its language training achievements of the past 25 years.

However, as noted earlier, it must meet such challenges as establishing the types of services provided on a revolving-fund basis to non-priority clientele and adjusting to the fluctuating number of priority clients.

The Commission will work to meet these and other challenges with all of the professionalism and enthusiasm that have characterized its leading role in this area in the past.

11. Number of students taking language courses, by language studied and type of course

Language studied and type of course	1979	1981	1983	1985	1987	1989
French						
• Continuous	2 539	2 358	2 558	1 839	1 245	1 369
• Other[a]	7 273	6 442	6 705	11 886	15 793	11 607
Total	**9 812**	**8 800**	**9 263**	**13 725**	**17 038**	**12 976**
English						
• Continuous	754	659	671	369	207	275
• Other[a]	1 229	1 333	2 273	2 960	3 185	2 429
Total	**1 983**	**1 992**	**2 944**	**3 329**	**3 392**	**2 704**
Grand total	**11 795**	**10 792**	**12 207**	**17 054**	**20 430**	**15 680**

[a]Includes non-continuous, special, outside working hours and developmental courses.

Note: — Includes students from departments and agencies not included in the Official Languages Information System (OLIS).

Note: — The number of students reported as having received language training does not represent individuals, but the number of registrations in various language courses. Thus, a person who has taken two different courses during the year is counted as two separate registrations for the purpose of this report.

APPENDIX

APPENDIX—REPORT ON ACTIVITIES UNDER SECTIONS 6(1), 6(4) AND 41 OF THE ACT

Section 47 of the *Public Service Employment Act* requires the Commission to report annually on its activities in relation to sections 6(1) and 6(4) of the *Act* with regard to delegation, and in relation to section 41 with respect to the exclusion of positions and persons in whole or in part from the operation of the *Act*.

Delegation of Staffing Authority

Department	Nature of Delegated Authority
Canadian Secretariat	• Authority to make appointments pursuant to the *Public Service Employment Act* (such as initial delegation), 1989-01-01.
Immigration and Refugee Board	• Authority to make appointments pursuant to the *Public Service Employment Act* (such as initial delegation), 1989-01-01.
Tax Court of Canada	• External recruitment authority for term appointments to level 1 of the Social Science Support Group (SI) for duties such as those of law clerks to justices of the Tax Court of Canada, 1989-02-01.
Fisheries and Oceans	• External recruitment authority for appointments to level 1 of the Fishery Technician Group (GT), 1989-07-13. • External recruitment authority for appointments to level 3 of the Fishery Inspection Group (TI), 1989-07-13.
National Health and Welfare	• Appointment authority for level 7 of the Economics, Sociology and Statistics Group (ES), for level 5 of the Medical Officer Sub-Group (MD-MOF) and for level 2 of the Research Manager Sub-Group (SE-REM), 1989-07-13.
Supreme Court of Canada	• External recruitment authority for term appointments to level 2 of the Social Science Support Group (SI) for duties such as those of law clerks to justices of the Supreme Court of Canada, 1989-08-04.

Delegation of Staffing Authority

Department	Nature of Delegated Authority
Canadian Grain Commission	• External recruitment authority for appointments to levels 1 to 4 of the Research Scientist Sub-Group (SE-RES), 1989-12-29. • External recruitment authority for appointments to level 8 of the Grain Inspection Sub-Group (PI-CGC), 1989-12-29. • Authority to appoint candidates from outside the Public Service without competition for specified periods to meet urgent requirements, 1989-12-29.
All departments with appointment authority pursuant to the *Public Service Employment Act*	• Appointment authority pursuant to the new section 5(4) (a) (b) (c) (d) of the *Public Service Employment Regulations*, 1989-01-01.
All departments with the majority of appointment authority pursuant to the *Public Service Employment Act*	• Authority to make appointments in accordance with the *Transfer Exclusion Order* which became effective on June 12, 1989.

General Exclusions

Section 41 of the *Public Service Employment Act* authorizes the Commission to exclude from the provisions of the *Act* any position, individual or class of positions or individuals, in any case where it is neither practicable nor in the best interests of the Public Service to apply the *Act* or any of its provisions. Any decision of this type, or its revocation, must be approved by the Governor in Council. Section 37(1) of the *Act* authorizes the Governor in Council, on the recommendation of the Commission, to make regulations prescribing how positions or persons excluded under section 41 are to be dealt with.

Exclusion Approval Orders, judiciously used, provide essential flexibility to meet personnel management needs and government objectives. The Commission conducts ongoing monitoring activities to ensure that exclusion approval orders are properly applied.

In 1989, after consulting representatives of the bargaining agents, the Commission approved the following requests for exclusions or their renewal.

Order No. 15 Approving the Exclusion of Certain Persons and Certain Positions (Persons Employed for Five Years or More)

P.C. 1989-210, February 16, 1989 — SI/89-72*

This order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It withdraws the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employment Act* that usually give preference to persons whose names are placed on eligible lists or to persons with priority status.

*The prefix SI (Statutory Instruments) or SOR (Statutory Orders and Regulations) designates the registration number of each Order-in-Council when published in Part II of the *Canada Gazette*.

Department of External Affairs Terms Under Six Months Exclusion Approval Order, 1989

P.C. 1989-485, March 23, 1989 — SOR/89-185

This order approves the exclusion from the operation of the *Public Service Employment Act* of persons employed for one or several specified periods totalling under six months for each period of twelve consecutive months in the Department of External Affairs, in the Administrative Services, Financial Administration, Information Services, Program Administration, Purchasing and Supply, Clerical and Regulatory, Communications, Data Processing, Secretarial, Stenographic and Typing, General Labour and Trades, General Services, General Technical, Social

Science Support, Organization and Methods, and Personnel Administration groups for the period beginning April 1, 1989 and ending March 31, 1991.

The order and regulations facilitate the hiring of persons from outside the Public Service and make it possible to reduce administrative costs, shorten staffing time and improve service to clients.

Department of Public Works Terms Under Six Months Exclusion Approval Order, 1989

P.C. 1989-486, March 23, 1989 — SOR/89-186

This order approves the exclusion from the operation of the *Public Service Employment Act* of persons employed for one or several specified periods totaling under six months for each period of twelve consecutive months in the Department of Public Works, in the Technical, Operational and Administrative Support categories as well as the Engineering and Land Survey and Architecture and Town Planning groups of the Scientific and Professional Category for the period beginning April 1, 1989 and ending March 31, 1991.

The order and regulations facilitate the hiring and appointment of persons recruited from outside the Public Service, reduce administrative costs and staffing time, and improve service to clients.

Exclusions Approval Order for Certain Employees and Certain Positions (Air Traffic Control Group), 1989

P.C. 1989-724, April 28, 1989 — SI/89-125

This order facilitates the appointment of non-supervisory Department of Transport employees in the Air Traffic Control Group to training and operational positions for the period beginning May 1, 1989 and ending April 30, 1991. It suspends the normal operation of the *Public Service Employment Act*, which prescribes appointment according to merit, and allows selection according to seniority without any right of appeal. The application of merit in these cases was deemed ineffective owing to the particular career path in the Air Traffic Control Group and the provisions of the *Aeronautics Act* governing the issuance of licences. The order also allows air traffic controllers to be transferred according to seniority and without appeal to lower-level positions in lower-density air control zones.

Order No. 16 Approving the Exclusion of Certain Persons and Certain Positions (Persons Employed for Five Years or More)

P.C. 1989-1011, May 25, 1989 — SI/89-146

This order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It withdraws the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employment Act* that usually give preference to persons whose names are placed on eligible lists or to persons with priority status.

Transfer Exclusion Approval Order

P.C. 1989-1093, June 8, 1989 — SOR/89-305

This order facilitates the appointment of employees when they are moving to positions in the same group and subgroup at the same or a lower level. These employees do not have to be the best qualified candidates for a position, although they are subject to the official language requirements of the new positions. Their appointments are also subject to regulations that stipulate further requirements that they must meet. The appointments of these employees are not subject to appeal.

The order applies only to indeterminate appointments of employees who are already appointed for an indeterminate period to positions that are not in the Management Category. It became effective on June 12, 1989.

Department of Forestry Terms Under Six Months Exclusion Approval Order, 1989

P.C. 1989-1259, June 29, 1989 — SOR/89-348

This order excludes from the application of the *Public Service Employment Act* the appointment of persons from outside the Public Service to positions in the Department of Forestry in the Technical, Operational and Administrative Support categories for one or more specified periods of less than six months in the aggregate during any consecutive twelve-month period.

The order is the first of its type in this department. As part of Agriculture Canada until September 15, 1988, the Canadian Forestry Service hired its short-term employees under a similar order for that department. As a result of the change in the machinery of government, this order was required to cover the new organization as a separate entity. The order is in effect from July 1, 1989 to June 30, 1991.

Appointment of Women to Coast Guard Officer Cadet Positions Exclusion Approval Order

P.C. 1989-1654, August 24, 1989 — SI/89-189

This order facilitates the appointment of women to certain Coast Guard Officer Cadet positions in the Department of

Transport during the 1989 recruitment program by excluding these positions from the provision of the *Public Service Employment Act* which prohibits discrimination by reason of sex in the selection process.

Order No. 17 Approving the Exclusion of Certain Persons and Certain Positions (Persons Employed for Five Years or More)

P.C. 1989-1888, September 21, 1989 — SI/89-213

This order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It withdraws the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employment Act* that usually give preference to persons whose names are placed on eligible lists or to persons with priority status.

Management Category Exclusion Approval Order

P.C. 1989-1927, September 28, 1989 — SOR/89-483

This order excludes certain employees in the Management Category and the positions in that category to which these employees are appointed, from certain provisions of the *Public Service Employment Act*. The order promotes the effective and efficient deployment of senior staff by allowing prompt response to both service-wide and departmental priorities and operational requirements.

Appointment of Women to Firefighter Positions in the Department of Transport Exclusion Approval Order

P.C. 1989-2176, October 26, 1989 — SI/89-236

This order facilitates the appointment of women to certain firefighter positions in the Department of Transport by excluding these positions from the provision of the *Public Service Employment Act* which prohibits discrimination by reason of sex in the selection process. The order is in effect from November 1, 1989 to December 31, 1991.

Department of Supply and Services Terms Under Three Months Exclusion Approval Order, 1989

P.C. 1989-2388, December 7, 1989 — SOR/89-577

This order approves the exclusion from the operations of the *Public Service Employment Act* of persons employed for one or several specified periods of under three months totalling under six months for each period of twelve consecutive months in the Department of Supply and Services in the Administrative Support Category for the period starting December 8, 1989 and ending November 30, 1991.

Order No. 18 Approving the Exclusion of Certain Persons and Certain Positions (Persons Employed for Five Years or More)

P.C. 1989-2431, December 7, 1989 — SI/89-255

This order facilitates the indeterminate appointment of term employees who have been in the Public Service for five years or more. It withdraws the right of appeal against these appointments. It also suspends the operation of provisions of the *Public Service Employment Act* that usually give preference to persons whose names are placed on eligible lists or to persons with priority status.

Department of National Defence Research Assistants Exclusion Approval Order, 1990

P.C. 1989-2526, December 21, 1989 — SOR/90-49

This order approves the exclusion from the operation of the *Public Service Employment Act* of certain research assistant positions at the Canadian Military Colleges of the Department of National Defence and their incumbents for the period beginning January 1, 1990 and ending December 31, 1991.

The order and regulations facilitate the recruitment and appointment of research assistants, allow the effective conduct of research projects at military colleges and ensure their timely completion. The nature of research projects changes from year to year, and the unique qualifications required by those responsible for this research are such that they are identified in the education field and hired on short notice for periods that are difficult to determine in advance.

Department of National Defence Terms Under Six Months Exclusions Approval Order, 1990

P.C. 1989-2527, December 21, 1989 — SOR/90-50

This order approves the exclusion from the operation of the *Public Service Employment Act* of persons employed for one or several specified periods totalling under six months for each period of twelve consecutive months in the Department of National Defence, in the Scientific and Professional, Administrative and Foreign Service, Technical, Operational and

Administrative Support categories, for the period beginning January 1, 1990 and ending December 31, 1991.

The order and regulations facilitate the hiring and appointment of persons from outside the Public Service for short terms to perform various duties associated with special programs, to replace employees required to take part in military exercises on short notice, and to provide certain services at Armed Forces bases and posts as part of a summer employment program.

Personal Exclusions

In addition to the general exclusions, 15 persons were excluded from the application of the *Public Service Employment Act* when appointed to Public Service positions for a period specified in exclusion approval orders, or to hold office "during pleasure," that is, the appointment may be revoked at any time by the Governor in Council. An exclusion approval order is automatically revoked when the person is appointed to another position whether under the Act or not.

Order in Council Number	Duration	Name	Title
304	1989-02-24 for a period of twelve months commencing on February 18, 1989	Pierre O. Perron	Associate Deputy Minister (Mines) of Energy, Mines and Resources
308	1989-03-01 for a period of three years effective March 1, 1989	Larkin Kerwin	Special Advisor to the Minister of Regional Industrial Expansion and Minister of State for Science and Technology, and President designate of the Canadian Space Agency
367	1989-03-06 for a period of one month, effective April 1, 1989	Gordon Barnhart	Special Advisor to the Speaker of the Senate
410	1989-03-09 for a period of twelve months	William P. Kelly	Special Advisor (Labour Relations) to the Minister of Labour
459	1989-03-21 during pleasure effective April 1, 1989	Ghislain Leblond	Associate Deputy Minister, Department of Agriculture
814	1989-05-05 during pleasure effective May 21, 1989	Ward Elcock	Deputy Clerk of the Privy Council (Security and Intelligence, and Counsel)

Order in Council Number	Duration	Name	Title
979	1989-05-19 during pleasure	Daniel Bevis Dewar	Associate Secretary to the Cabinet and Deputy Clerk of the Privy Council
1134	1989-06-13 during pleasure	Arthur H. Campeau	Special Advisor on International Affairs to the Minister of the Environment
1237	1989-06-22 during pleasure	Robert Wright	Deputy Secretary to the Cabinet (Plans)
1495	1989-07-25 during pleasure	Claude Lemelin	Associate Deputy Minister, Department of the Environment
1498	1989-07-25 for a period of five years effective July 31, 1989	Laurent Bergeron	Senior Advisor to the President designate and Executive Vice-President designate of the Canadian Space Agency
2042	1989-10-12 during pleasure	David Dodge	Associate Deputy Minister, Department of Finance
2141	1989-10-19 during pleasure	Patrick Reid	Special Advisor to the Minister of the Environment (Chairman, Globe 90)
2602	1989-12-22 during pleasure	Maureen M. Law	Special Advisor to the Under-Secretary of State for External Affairs
2604	1989-12-22 during pleasure	Raymond J. Protti	Deputy Secretary to the Cabinet (Operations)

STATISTICS

TECHNICAL NOTES

Nature of Data

This section of the Annual Report gives detailed statistical information on federal government employees subject to the *Public Service Employment Act*. Data is presented on the employee population, appointments, separations, appeals, professional training, and language training. The data is broken down by type of employment, geographic area, department, occupational category and group, language requirements of position, age, sex and language group.

Public Service Commission Universe

Various acts and regulations set out different federal government populations. The *Official Languages Act*, the *Public Service Superannuation Act* and related acts, the *Public Service Staff Relations Act*, the *Financial Administration Act* and the *Public Service Employment Act*, each set out different though overlapping populations or universes.

The Commission's universe comprises all employees subject to the *Public Service Employment Act* and is designated in this report as the "Public Service" (with capitals), to distinguish it from other employee populations of the federal public service or of the federal government.

Specifically, the Public Service population reported on in this publication does not include:

- employees appointed under the *Public Service Employment Act* for a specified period of less than six months;
- persons appointed by the Governor in Council, such as deputy heads;
- ministerial staff;
- members of the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) and of the Canadian Forces; or
- employees of Crown corporations such as Air Canada and Canada Post Corporation, and certain federal agencies such as the National Research Council of Canada.

However, it does include civilian employees working for the Department of National Defence and civilians working for the Royal Canadian Mounted Police.

Population differences between Statistics Canada, Treasury Board and the Commission universes are illustrated in Table 1. It should also be noted that discrepancies in statistical data presented by these three organizations may result from differences in timing, in data systems used, or population definitions. For example, the Commission population data, contrary to that of Treasury Board and Statistics Canada, includes Management Category employees on leave without pay. Therefore, it may not be possible to arrive at an accurate comparison between data in this report and data from other sources.

Employee Population and Person-Years

In this report, data on the Public Service population is based on the number of employees on strength at year-end. This number does not correspond to the number of person-years on which Treasury Board reports in the Estimates. A person-year refers to the employment of one person for one full year or, for example, two persons for a six-month period. Person-years represent the annual allotment of human resources that a department may use, whereas the employee population data published by the Commission is based on the number of employees in the Public Service as of December 31 of the calendar year in question.

Population Changes

The federal government employee population subject to the *Public Service Employment Act* changes from year to year as a result of the inclusion or exclusion of departments or agencies and of particular groups of employees.

Thus, the following organizations are now reflected in the statistical data of this report: Canadian Centre for Management Development, Canadian Forestry Service, Canadian Secretariat, Canadian Space Agency, Emergency Preparedness Canada, Hazardous Materials Information Review Commission, Procurement Review Board, Royal Canadian Mounted Police External Review Committee and Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission.

Also, some organizations have been replaced by other organizations: Tariff Board and Canadian Import Tribunal have been replaced by the Canadian International Trade Tribunal and Immigration Appeal Board has been replaced by the Immigration and Refugee Board.

Data Sources

In 1984, the Commission put into place an information system bringing together data on Public Service employees, appointments and separations. This system draws its information from the Incumbent System, the Management Resources Information System, the Appointment Information Management System and the Official Languages Information System. These systems are described below. The system selects data according to the "best source" logic, which ensures that the most accurate information is used. Data on employees, appointments and separations, type of employment, job location and annual salary levels for 1988 and 1989 were produced from this system.

However, the total population data figure for 1989 was drawn from the Common Government of Canada Population Reporting File, which is based on payroll information of the Department of Supply and Services on December 31, 1989. The Commission reports this population figure to comply with an agreement between the users of the major data systems concerning the reporting of total population data.

Population

Population data in the Commission's statistical file is derived from the Department of Supply and Services' Incumbent System for all occupational categories except the Management Category, for which the Commission's Management Resources Information System is used.

Appointments

Data on appointments is based on the Commission's Appointment Information Management System, which stores data supplied by departments on Report on Staffing Transaction forms.

Separations

Information on release for incompetence or incapacity and on revocation of appointments is based on Commission records. Information on lay-offs for the Management Category comes from Commission records. Information on lay-offs in other categories is obtained from the Commission's Priorities Administration System, which provides statistics on statutory and administrative priorities. Information on other separations comes from the Incumbent System.

Language Group

Statistical information on the first official language of employees is extracted in most cases from the Official Languages Information System described below. If the data is not available from this system, other sources are then used to reduce the number of unknown cases. An exception to this rule is the Management Category, for which the information is obtained exclusively from the Management Resources Information System. For 1989, the number of cases where language group is unknown is 96 for population figures, 233 for appointments, and 255 for separations.

The Official Languages Information System, established in 1973, provides information on positions and their incumbents in all departments and agencies whose employees are subject to Treasury Board authority.

Explaining the Differences

The number of appointments to the Public Service in 1989, plus the number of employees in 1988, minus the separations in 1989 does not equal the 1989 population figure. This is because, since 1973, initial appointments to the Public Service for periods of under six months have not been reported as appointments, for practical administrative reasons. However, if these employees are reappointed and their continuous employment period is six months or more, the appointments are sometimes erroneously reported as appointments from within the Public Service (appointments of persons already part of the Public Service).

TABLES

8
9

Tables

Population 72

1. Federal Government Employment, December 1989 72
2. Type of employment 73
3. Age group, sex and language group 73
4. Geographic area, sex and language group 74
5. Geographic area, language requirements of position and language group 75
6. Ten major departments and their population 76
7. Cities, sex and language group 77
8. Department and geographic area 78
9. Age group and geographic area 80
10. Department, sex and language group 82
11. Salary in current and constant dollars, sex and language group 84

Population and occupational categories 86

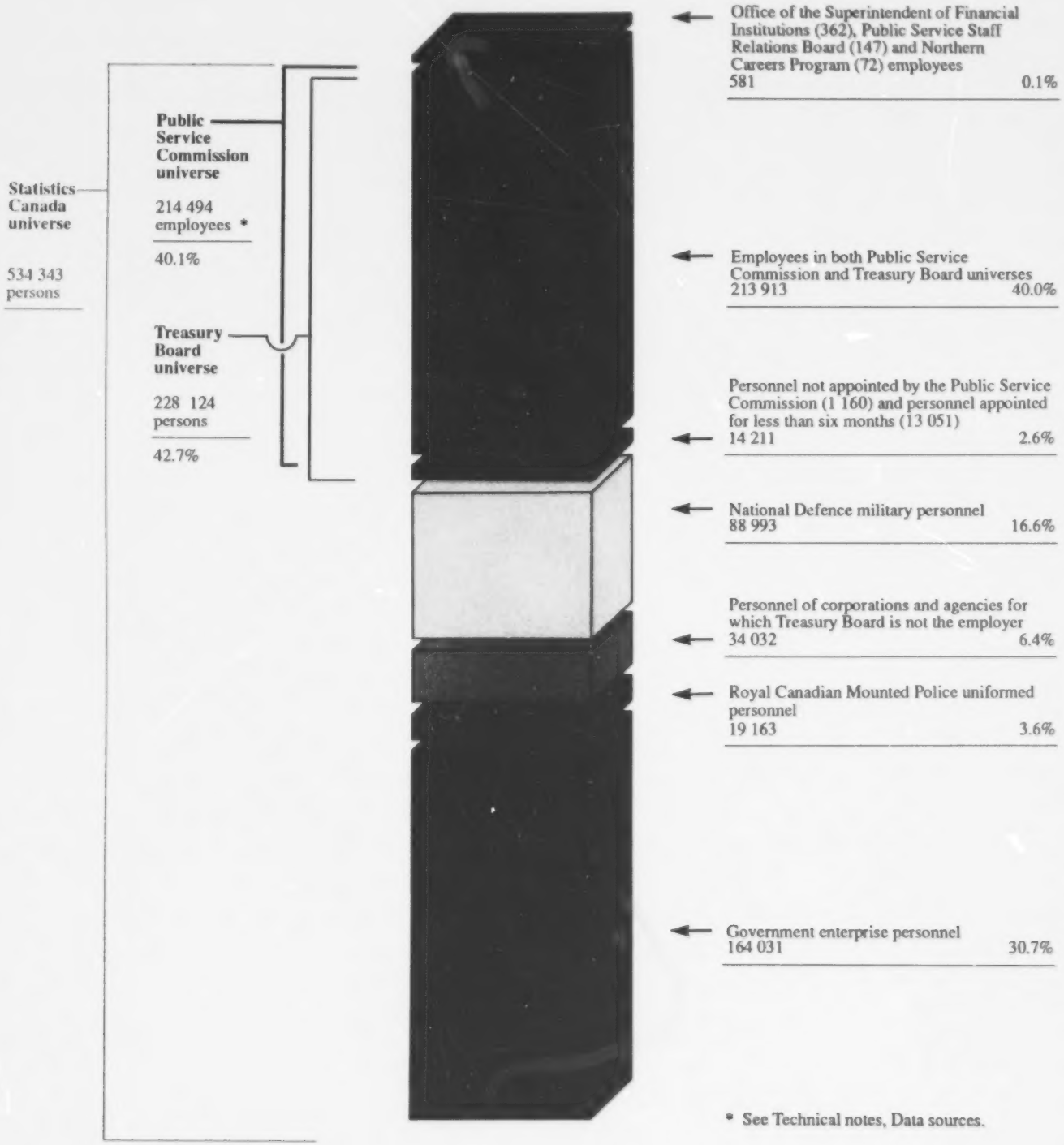
12. Occupational category, type of employment, sex and language group 86
13. Occupational category, group, sex and language group 88
14. Geographic area, occupational category and sex 90
15. Occupational category and geographic area 92
16. Management Category and employment equity designated group 92
17. Language requirements of position, occupational category and language group 93
18. Management Category, sex and language group 94
19. Scientific and Professional Category, sex and language group 96
20. Administrative and Foreign Service Category, sex and language group 98
21. Technical Category, sex and language group 100
22. Administrative Support Category, sex and language group 102
23. Operational Category, sex and language group 104

Appointments 105

24. Appointments and type of employment 105
25. Appointments and occupational category 105
26. Appointments to the Public Service, geographic area, sex and language group 106
27. Appointments within the Public Service, geographic area, sex and language group 106
28. Appointments to the Public Service, occupational category, sex and language group 107
29. Appointments within the Public Service, occupational category, sex and language group 107
30. Promotions, occupational category, sex and language group 108

31.	Lateral transfers or deployments, occupational category, sex and language group	108
32.	Reappointments, occupational category, sex and language group	109
33.	Downward transfers, occupational category, sex and language group	109
34.	Appointments and employee mobility	110
35.	Appointments and selection process	110
36.	Appointments, occupational category, language requirements of position and language group	111
37.	Appointments to bilingual positions (imperative staffing)	112
38.	Appointments to bilingual positions (non-imperative staffing)	113
39.	Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and designated group	114
40.	Appointments of university graduates and geographic area	114
41.	Appointments of university graduates and occupational field	115
42.	Appointments of community college and CEGEP graduates and occupational field	115
43.	Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program	116
44.	Appointments and Co-operative Education Program	116
Separations		**117**
45.	Lay-offs, occupational category, sex and language group	117
46.	Lay-offs, occupational category and geographic area	118
47.	Separations and reason	120
48.	Separations, reason and geographic area	120
49.	Separations, occupational category, reason and geographic area	124
50.	Separations, occupational category, reason, sex and language group	126
51.	Separations, age group and sex	127
52.	Separations, age group, occupational category and sex	128
53.	Separations, geographic area, sex and language group	128
Appeals		**129**
54.	Appeals and department	129
55.	Appeals and occupational category	130
56.	Appeals, appointing authority and type of selection process	130
57.	Selection processes, appeals and occupational category	131
58.	Selection processes, appeals and location of position	131
59.	Selection processes, appeals and department	132
Training		**134**
60.	Developmental training and geographic area	134
61.	Developmental training and language of instruction	134
62.	Developmental training and occupational category	135
63.	Language training	135
64.	Language training and region	136

1 Federal Government Employment, December 1989
Viewed by Statistics Canada, the Treasury Board and the Public Service Commission



* See Technical notes, Data sources.

2 Type of employment

Number of employees, by type of employment, 1988 and 1989

Type of employment	1988	1989
Full-time		
• Indeterminate	188 096	188 749
• Seasonal	1 366	1 440
• Specified period	17 457	19 289
Total	**206 919**	**209 478**
Part-time		
• Indeterminate	4 173	4 059
• Seasonal	65	80
• Specified period	995	1 020
Total	**5 233**	**5 159**
Grand total[a]	**211 993**	**214 494**

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note: – Employees hired for periods of less than six months (14 071 in 1988 and 13 051 in 1989) have been excluded from the tables.

3 Age group, sex and language group

Number and percentage of employees, by age group, sex and language group, 1989

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Age group	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Under 20	38	20	66	58	58	31.9	124	68.1	104	57.1	78	42.9	**182**
20—24	1 570	685	2 516	1 538	2 262	35.8	4 056	64.2	4 086	64.8	2 223	35.2	**6 318**
25—29	6 599	2 680	8 156	4 687	9 291	42.0	12 853	58.0	14 755	66.7	7 367	33.3	**22 144**
30—34	11 663	5 001	11 722	6 774	16 674	47.4	18 500	52.6	23 385	66.5	11 775	33.5	**35 174**
35—39	16 181	6 430	12 920	6 538	22 616	53.7	19 464	46.3	29 101	69.2	12 968	30.8	**42 080**
40—44	17 153	6 248	10 806	4 696	23 409	60.2	15 506	39.8	27 959	71.9	10 944	28.1	**38 915**
45—49	12 531	4 305	6 760	2 710	16 840	64.0	9 473	36.0	19 291	73.3	7 015	26.7	**26 313**
50—54	10 797	2 947	5 039	1 792	13 751	66.8	6 832	33.2	15 836	77.0	4 739	23.0	**20 583**
55—59	8 228	1 938	3 457	1 009	10 169	69.5	4 471	30.5	11 685	79.9	2 947	20.1	**14 640**
60—64	4 206	767	1 671	366	4 975	70.9	2 038	29.1	5 877	83.8	1 133	16.2	**7 013**
65 and over	796	121	305	41	918	72.6	346	27.4	1 101	87.2	162	12.8	**1 264**
Total	**89 765**	**31 142**	**63 423**	**30 211**	**120 966**	**56.4**	**93 671**	**43.6**	**153 188**	**71.4**	**61 353**	**28.6**	**214 494[a]**

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note: – The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate or language group.

– For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

4 Geographic area, sex and language group

Number and percentage of employees, by geographic area, sex and language group, 1988 and 1989

Geographic area	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
1988													
Newfoundland	3 706	31	1 427	11	3 745	72.2	1 443	27.8	5 133	99.2	42	0.8	**5 188**
Prince Edward Island	1 083	77	805	92	1 160	56.3	901	43.7	1 888	91.8	169	8.2	**2 061**
Nova Scotia	9 109	297	3 786	192	9 414	70.3	3 983	29.7	12 895	96.3	489	3.7	**13 397**
New Brunswick	3 247	1 092	1 815	1 118	4 341	59.7	2 934	40.3	5 062	69.6	2 210	30.4	**7 275**
Quebec (Except NCR[a])	1 125	16 950	570	11 725	18 079	59.5	12 299	40.5	1 695	5.6	28 675	94.4	**30 378**
Quebec (NCR)	5 789	3 269	4 291	4 540	9 061	50.6	8 834	49.4	10 080	56.3	7 809	43.7	**17 895**
Ontario (NCR)	19 307	8 043	14 568	9 781	27 367	52.9	24 369	47.1	33 875	65.5	17 824	34.5	**51 736**
Ontario (Except NCR)	17 821	793	14 045	885	18 642	55.5	14 958	44.5	31 866	95.0	1 678	5.0	**33 600**
Manitoba	4 767	143	3 917	202	4 915	54.4	4 121	45.6	8 684	96.2	345	3.8	**9 036**
Saskatchewan	2 885	41	2 487	47	2 927	53.6	2 536	46.4	5 372	98.4	88	1.6	**5 463**
Alberta	7 070	125	5 336	172	7 199	56.6	5 511	43.4	12 406	97.7	297	2.3	**12 710**
British Columbia	11 815	127	7 721	176	11 948	60.2	7 901	39.8	19 536	98.5	303	1.5	**19 849**
Yukon	387	4	472	6	391	44.9	480	55.1	859	98.8	10	1.2	**871**
Northwest Territories	572	35	312	8	607	65.5	320	34.5	884	95.4	43	4.6	**927**
Outside Canada	892	324	257	127	1 216	76.0	384	24.0	1 149	71.8	451	28.2	**1 600**
Total	**89 671**	**31 378**	**61 842**	**29 092**	**121 135**	**57.1**	**91 017**	**42.9**	**151 513**	**71.5**	**60 470**	**28.5**	**211 993**[b]
1989													
Newfoundland	3 696	32	1 499	12	3 731	71.2	1 511	28.8	5 195	99.2	44	0.8	**5 242**
Prince Edward Island	1 065	76	843	88	1 141	55.0	935	45.0	1 908	92.1	164	7.9	**2 076**
Nova Scotia	9 055	278	3 859	185	9 340	69.8	4 045	30.2	12 914	96.5	463	3.5	**13 385**
New Brunswick	3 214	1 099	1 834	1 188	4 314	58.8	3 023	41.2	5 048	68.8	2 287	31.2	**7 337**
Quebec (Except NCR)	1 105	16 503	595	12 030	17 608	58.2	12 626	41.8	1 700	5.6	28 533	94.4	**30 234**
Quebec (NCR)	5 752	3 303	4 277	4 712	9 055	50.2	8 990	49.8	10 029	55.6	8 015	44.4	**18 045**
Ontario (NCR)	19 316	8 184	14 906	10 246	27 511	52.2	25 163	47.8	34 222	65.0	18 430	35.0	**52 674**
Ontario (Except NCR)	17 852	814	14 683	962	18 682	54.4	15 656	45.6	32 535	94.8	1 776	5.2	**34 338**
Manitoba	4 717	135	4 047	192	4 859	53.4	4 239	46.6	8 764	96.4	327	3.6	**9 098**
Saskatchewan	3 141	35	2 576	53	3 183	54.7	2 634	45.3	5 717	98.5	88	1.5	**5 817**
Alberta	7 222	134	5 440	181	7 359	56.7	5 621	43.3	12 662	97.6	315	2.4	**12 980**
British Columbia	11 764	133	7 818	195	11 901	59.8	8 014	40.2	19 582	98.4	328	1.6	**19 915**
Yukon	369	2	454	5	371	44.6	460	55.4	823	99.2	7	0.8	**831**
Northwest Territories	543	37	311	11	580	64.3	322	35.7	854	94.7	48	5.3	**902**
Outside Canada	875	352	249	139	1 227	76.0	388	24.0	1 124	69.6	491	30.4	**1 615**
Total	**89 765**	**31 142**	**63 423**	**30 211**	**120 966**	**56.4**	**93 671**	**43.6**	**153 188**	**71.4**	**61 353**	**28.6**	**214 494**[b]

[a] National Capital Region.

[b] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note: – The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group or geographic area.

– For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

5 Geographic area, language requirements of position and language group

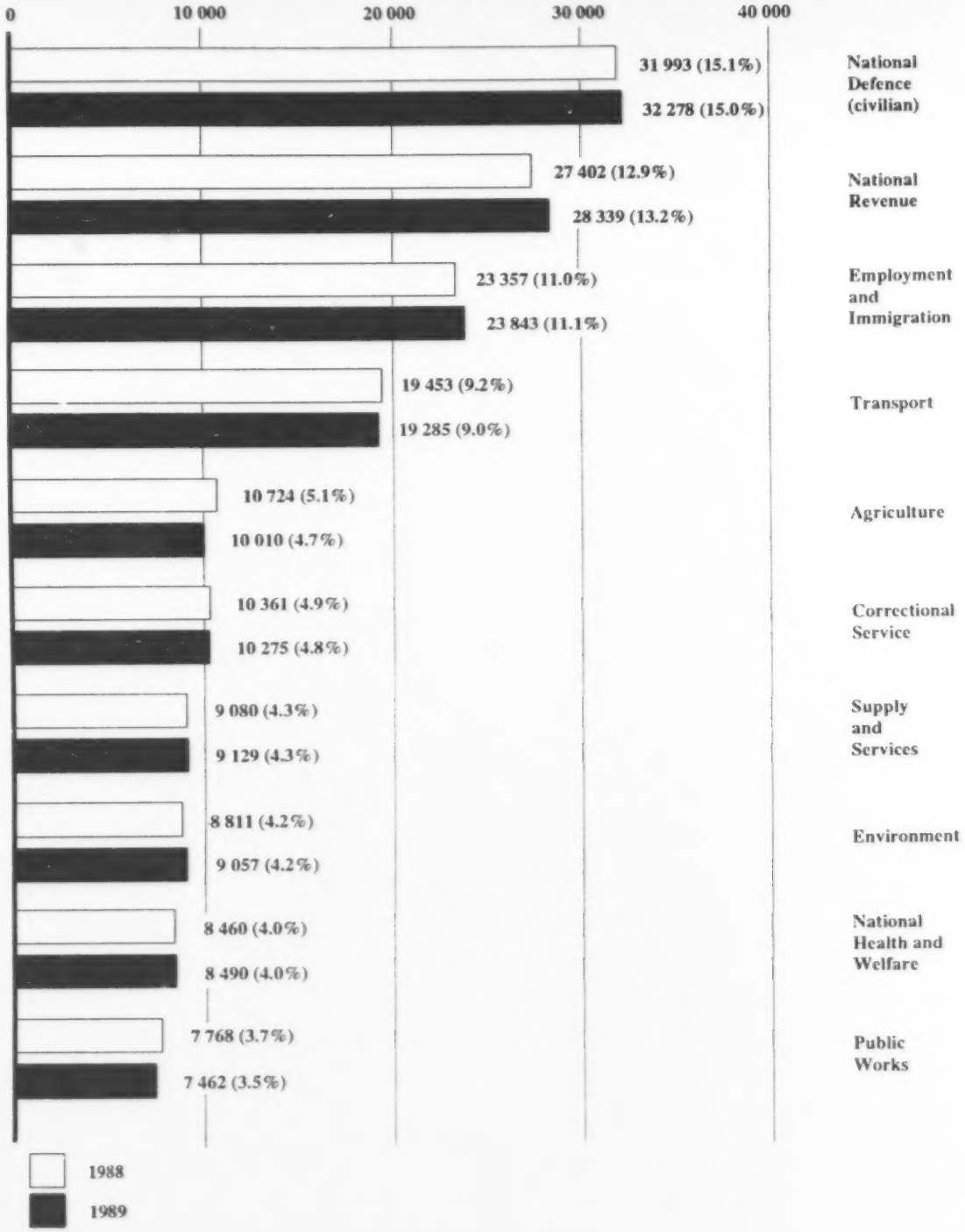
Number of employees, by geographic area, language requirements of position and language group, 1989

	Language requirements of position										
	Bilingual		English		French		English or French		Total		
Geographic area	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	Grand total
Newfoundland	45	8	5 001	28	0	0	7	1	5 195	44	**5 242**
Prince Edward Island	281	135	1 594	26	0	0	3	0	1 908	164	**2 076**
Nova Scotia	492	258	11 985	150	1	4	86	36	12 914	463	**13 385**
New Brunswick	897	1 783	3 809	259	2	31	255	176	5 048	2 287	**7 337**
Quebec (Except NCR)	1 315	14 630	83	26	211	12 940	44	330	1 700	28 533	**30 234**
Quebec (NCR)	4 380	6 525	4 674	515	9	189	798	610	10 029	8 015	**18 045**
Ontario (NCR)	13 401	14 182	14 853	1 263	22	306	5 088	2 230	34 222	18 430	**52 674**
Ontario (Except NCR)	1 606	1 156	29 784	500	5	13	199	57	32 535	1 776	**34 338**
Manitoba	343	212	8 241	103	0	1	11	1	8 764	327	**9 098**
Saskatchewan	122	53	5 479	30	0	0	7	0	5 717	88	**5 817**
Alberta	238	146	12 061	151	0	1	22	3	12 662	315	**12 980**
British Columbia	246	148	18 746	157	0	0	17	1	19 582	328	**19 915**
Yukon	6	1	789	5	0	1	1	0	823	7	**831**
Northwest Territories	10	29	808	17	0	0	1	0	854	48	**902**
Outside Canada	204	181	187	10	0	8	732	290	1 124	491	**1 615**
Total	**23 672**	**39 480**	**118 102**	**3 241**	**250**	**13 494**	**7 279**	**3 736**	**153 188**	**61 353**	**214 494**[a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note: - The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, language requirements of position or language group.

6 Ten major departments and their population, 1988 and 1989



7 Cities, sex and language group

Number and percentage of employees in cities that are relatively important in terms of the federal government, by sex and language group, 1989

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Cities	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
St. John's, Nfld.	1 955	15	967	6	1 971	66.9	973	33.1	2 922	99.3	21	0.7	**2 944**
Halifax, N.S.	6 906	160	2 749	121	7 072	71.1	2 871	28.9	9 655	97.2	281	2.8	**9 943**
Charlottetown, P.E.I.	806	63	743	78	869	51.3	825	48.7	1 549	91.7	141	8.3	**1 694**
Fredericton, N.B.	391	62	269	93	453	55.6	362	44.4	660	81.0	155	19.0	**815**
Saint John, N.B.	511	49	273	51	560	63.3	324	36.7	784	88.7	100	11.3	**884**
Moncton, N.B.	1 129	506	524	500	1 635	61.5	1 025	38.5	1 653	62.2	1 006	37.8	**2 660**
Rimouski, Que.	1	114	0	85	115	57.5	85	42.5	1	0.5	199	99.5	**200**
Chicoutimi, Que.	1	219	2	306	220	41.7	308	58.3	3	0.6	525	99.4	**528**
Quebec, Que.	153	3 208	61	1 987	3 361	62.1	2 048	37.9	214	4.0	5 195	96.0	**5 409**
Trois-Rivières, Que.	2	95	0	105	97	48.0	105	52.0	2	1.0	200	99.0	**202**
Sherbrooke, Que.	15	371	5	275	386	58.0	280	42.0	20	3.0	646	97.0	**666**
Montreal, Que.	687	8 042	402	6 512	8 729	55.8	6 914	44.2	1 089	7.0	14 554	93.0	**15 643**
National Capital Region	25 068	11 487	19 183	14 958	36 566	51.7	34 153	48.3	44 251	62.6	26 445	37.4	**70 719**
Cornwall, Ont.	279	118	121	100	397	64.2	221	35.8	400	64.7	218	35.3	**618**
Kingston, Ont.	1 908	118	1 082	52	2 031	64.2	1 134	35.8	2 990	94.6	170	5.4	**3 165**
Oshawa, Ont.	40	0	109	2	40	26.3	112	73.7	149	98.7	2	1.3	**152**
Toronto, Ont.	7 007	167	6 301	207	7 179	52.4	6 510	47.6	13 308	97.3	374	2.7	**13 689**
Kitchener-Waterloo, Ont.	369	4	305	6	373	54.5	311	45.5	674	98.5	10	1.5	**684**
Hamilton, Ont.	933	20	756	31	953	54.8	787	45.2	1 689	97.1	51	2.9	**1 740**
St. Catharines-Niagara, Ont.	342	14	349	18	356	49.0	370	51.0	691	95.6	32	4.4	**726**
London, Ont.	720	4	661	12	724	51.8	673	48.2	1 381	98.9	16	1.1	**1 397**
Windsor, Ont.	377	12	499	26	391	42.5	530	57.5	876	95.8	38	4.2	**921**
Sudbury, Ont.	270	73	607	207	343	29.6	814	70.4	877	75.8	280	24.2	**1 157**
Thunder Bay, Ont.	476	8	292	11	484	61.5	303	38.5	768	97.6	19	2.4	**787**
Winnipeg, Man.	3 362	113	3 121	160	3 476	51.4	3 281	48.6	6 483	96.0	273	4.0	**6 757**
Regina, Sask.	910	14	953	22	927	48.7	978	51.3	1 863	98.1	36	1.9	**1 905**
Saskatoon, Sask.	831	8	720	12	839	53.4	732	46.6	1 551	98.7	20	1.3	**1 571**
Edmonton, Alta.	2 581	77	2 444	109	2 658	51.0	2 553	49.0	5 025	96.4	186	3.6	**5 211**
Calgary, Alta.	1 443	21	1 303	39	1 464	52.2	1 342	47.8	2 746	97.9	60	2.1	**2 806**
Vancouver, B.C.	4 600	50	4 300	117	4 653	51.3	4 418	48.7	8 900	98.2	167	1.8	**9 071**
Victoria, B.C.	3 440	30	1 243	33	3 471	73.1	1 276	26.9	4 683	98.7	63	1.3	**4 747**
Iqaluit, N.W.T.	22	16	10	3	38	74.5	13	25.5	32	62.7	19	37.3	**51**
Yellowknife, N.W.T.	198	10	210	4	208	49.3	214	50.7	408	96.7	14	3.3	**422**
Whitehorse, Yukon	253	2	357	5	255	41.3	363	58.7	610	98.9	7	1.1	**618**
Other locations	21 779	5 872	12 502	3 958	27 672	62.7	16 463	37.3	34 281	77.7	9 830	22.3	**44 135**
Total	**89 765**	**31 142**	**63 423**	**30 211**	**120 966**	**56.4**	**93 671**	**43.6**	**153 188**	**71.4**	**61 353**	**28.6**	**214 494**[a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note: – The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify location or language group.

– For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

8 Department and geographic area

Number of employees, by department and geographic area, 1989

Department	Geographic area					
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)
Agriculture	87	195	236	367	1 342	127
Atlantic Canada Opportunities Agency	50	23	64	145	0	0
Bureau of Pensions Advocates	3	28	8	5	16	0
Canada Labour Relations Board	0	0	4	0	7	0
Canadian Aviation Safety Board	0	0	0	7	27	12
Canadian Centre for Management Development	0	0	0	0	0	39
Canadian Forestry Service	68	4	16	143	162	133
Canadian Grain Commission	0	0	0	0	55	1
Canadian Human Rights Commission	0	0	9	1	10	4
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	0	0	0	0	0
Canadian International Development Agency	0	0	0	0	0	1 030
Canadian International Trade Tribunal	0	0	0	0	0	0
Canadian Pension Commission	0	18	0	0	2	0
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	0	0	3	0	3	355
Canadian Secretariat	0	0	0	0	0	0
Canadian Space Agency	0	0	0	0	0	0
Civil Aviation Tribunal	0	0	0	0	0	0
Communications	15	3	18	58	205	1
Consumer and Corporate Affairs	16	2	62	17	229	1 152
Correctional Service of Canada	23	1	363	702	2 975	9
Emergency Preparedness Canada	0	0	0	0	0	0
Employment and Immigration	707	193	832	1 330	5 874	2 482
Energy, Mines and Resources	9	6	161	8	122	25
Environment	219	53	680	171	978	1 466
External Affairs	3	0	6	1	46	293
Federal Court of Canada	0	0	3	0	19	0
Federal-Provincial Relations Office	0	0	0	0	2	0
Finance	0	0	0	0	1	2
Fisheries and Oceans	738	51	1 190	455	425	1
Hazardous Materials Information Review Commission	0	0	0	0	0	0
Immigration and Refugee Board	0	0	0	0	99	0
Indian Affairs and Northern Development	0	0	111	6	219	1 201
International Joint Commission	0	0	0	0	0	0
Investment Canada	0	0	0	0	0	0
Justice	0	4	31	1	121	55
Labour	11	0	26	34	75	474
Law Reform Commission of Canada	0	0	0	0	2	0
National Archives of Canada	0	0	9	0	18	53
National Defence (civilian)	734	231	5 756	1 254	4 242	1 309
National Energy Board	0	0	0	0	0	0
National Farm Products Marketing Council	0	0	0	0	0	0
National Health and Welfare	59	27	232	103	746	15
National Library of Canada	0	0	0	0	0	308
National Museums of Canada	0	0	0	0	0	313
National Parole Board	0	0	0	23	33	0
National Revenue (Customs and Excise)	67	6	273	287	1 923	164
National Revenue (Taxation)	490	60	314	236	3 136	0
National Transportation Agency	0	0	0	37	5	445
Office of Privatization and Regulatory Affairs	0	0	0	0	0	3
Office of the Chief Electoral Officer	0	0	0	0	0	0
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	0	0	0	0	0
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	0	7	7	2
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	0	0	0	0
Office of the Governor General's Secretary	0	0	0	0	0	0
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	0	0	0	0	0	0
Office of the Superintendent of Financial Institutions	0	0	0	0	8	0

Table 8—Continued

Geographic area									
Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
2 877	1 285	657	1 177	1 004	629	1	1	20	10 010
16	0	0	0	0	0	0	0	0	299
8	24	6	4	7	19	0	0	0	128
69	0	3	0	0	5	0	0	0	88
101	6	11	0	9	10	0	0	0	183
13	0	0	0	0	0	0	0	0	53
54	355	10	8	120	173	0	0	0	1 246
0	216	258	22	7	160	0	0	0	719
115	15	7	0	8	10	0	0	0	179
17	0	0	0	0	0	0	0	0	17
2	0	0	0	0	0	0	0	172	1 215
73	0	0	0	0	0	0	0	0	73
4	2	0	0	0	1	0	0	0	27
0	0	2	0	0	3	0	0	0	368
1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
3	2	0	0	0	0	0	0	0	5
1 577	172	72	28	51	130	2	4	4	2 346
138	273	69	38	83	108	0	0	0	2 187
432	2 288	360	780	898	1 440	0	2	0	10 275
1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
354	6 224	954	685	1 477	2 587	32	81	30	23 843
3 382	57	17	21	364	109	5	24	4	4 321
296	2 104	503	364	1 135	793	99	187	4	9 057
2 513	68	7	8	23	24	0	0	1 275	4 279
179	15	4	0	7	5	0	0	0	232
52	5	0	0	0	0	0	0	0	63
900	2	0	0	0	0	0	0	0	908
665	234	241	5	6	1 438	13	31	1	5 500
1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
97	90	12	0	14	35	0	0	0	347
9	492	426	353	383	356	221	171	1	3 953
18	23	0	0	0	0	0	0	0	41
117	0	0	0	0	0	0	0	0	120
995	142	25	23	70	116	9	19	0	1 611
49	69	43	9	21	55	2	0	0	872
32	0	0	0	0	0	0	0	0	34
650	19	10	0	6	12	1	0	2	780
5 502	5 366	1 325	359	2 447	3 705	1	10	34	32 278
286	0	0	0	15	0	0	0	0	303
22	0	0	0	0	0	0	0	0	22
3 852	1 416	498	304	397	539	272	10	16	8 490
208	1	0	0	0	0	0	0	0	517
686	0	0	0	0	0	0	0	0	1 004
120	26	0	34	0	18	0	0	0	255
1 728	3 294	387	165	489	1 052	9	3	12	9 860
4 824	4 698	1 205	379	1 177	1 960	0	0	0	18 479
1	6	3	14	2	4	1	0	0	519
66	0	0	0	0	1	0	0	0	73
65	0	0	0	0	0	0	0	0	65
33	0	0	0	0	0	0	0	0	33
125	5	6	0	4	1	0	0	0	157
37	0	0	0	0	0	0	0	0	37
116	0	0	0	0	0	0	0	0	116
0	3	22	0	0	4	0	0	0	29
259	79	6	0	0	8	0	0	0	360

Table 8—Continued

Department	Geographic area					
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)
Offices of the Information and Privacy Commissioners	0	0	0	0	0	0
Patented Medicine Prices Review Board	0	0	0	0	0	0
Privy Council Office	0	0	0	0	0	1
Procurement Review Board	0	0	0	0	0	0
Public Service Commission	7	9	53	17	175	98
Public Service Staff Relations Board	0	0	0	0	0	0
Public Works	148	45	504	203	1 084	1 016
Regional Industrial Expansion	27	14	37	40	286	3
Registry of the Competition Tribunal	0	0	0	0	0	0
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	112	23	140	108	190	1
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	0	0	0	0	0	0
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission	0	0	0	0	0	0
Science and Technology	0	0	0	0	0	0
Secretary of State of Canada	15	10	136	38	330	1 346
Solicitor General	0	0	0	2	1	0
Statistics Canada	27	0	59	0	71	48
Supply and Services	76	15	306	480	708	3 988
Supreme Court of Canada	0	0	0	0	0	0
Tax Court of Canada	0	0	0	0	2	0
Transport	1 480	217	1 576	993	2 936	60
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	0	0	0	0	0	0
Treasury Board (Secretariat)	0	0	0	0	0	1
Veterans Affairs	51	814	166	58	1 317	9
Veterans Appeal Board	0	24	1	0	0	0
Western Economic Diversification	0	0	0	0	0	0
Total	**5 242**	**2 076**	**13 385**	**7 337**	**30 234**	**18 045**

*Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area.

9 Age group and geographic area

Number of employees, by age group and geographic area, 1989

Age group	Geographic area					
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)
Under 20	2	2	19	2	16	20
20—24	113	62	398	160	711	594
25—29	647	225	1 178	658	3 313	1 877
30—34	935	377	2 000	1 219	5 719	2 935
35—39	1 049	405	2 598	1 572	6 594	3 558
40—44	899	375	2 394	1 433	5 491	3 564
45—49	597	223	1 636	903	3 491	2 339
50—54	546	179	1 492	695	2 434	1 635
55—59	307	128	1 099	461	1 704	980
60—64	131	78	483	198	678	460
65 and over	15	21	88	36	83	83
Total	**5 242**	**2 076**	**13 385**	**7 337**	**30 234**	**18 045**

*Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate or geographic area.

Table 8—Continued

Geographic area									
Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
66	0	0	0	0	0	0	0	0	66
19	0	0	0	0	0	0	0	0	19
365	0	0	0	0	0	0	0	1	375
4	0	0	0	0	0	0	0	0	4
1 521	76	42	14	57	57	8	14	0	2 152
147	0	0	0	0	0	0	0	0	147
1 919	820	265	144	556	647	58	51	1	7 462
1 547	117	69	41	30	48	5	8	12	2 289
10	0	0	0	0	0	0	0	0	10
1 130	183	210	371	317	511	20	36	0	3 352
2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
27	0	0	0	0	0	0	0	2	31
649	168	41	21	52	69	2	4	8	2 892
258	2	0	3	1	4	0	0	0	271
3 856	113	43	4	67	54	0	0	1	4 344
2 256	458	174	58	262	326	1	0	13	9 129
118	0	0	0	0	0	0	0	0	118
64	0	0	0	0	0	0	0	0	66
3 898	2 894	923	240	1 285	2 457	69	246	2	19 285
133	0	0	0	0	0	0	0	0	133
644	1	0	0	0	0	0	0	0	652
237	430	140	95	54	182	0	0	0	3 555
0	0	0	0	0	1	0	0	0	26
61	0	42	46	75	49	0	0	0	275
52 674	**34 338**	**9 098**	**5 817**	**12 980**	**19 915**	**831**	**902**	**1 615**	**214 494**[a]

Table 9—Continued

Geographic area									
Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
68	24	2	3	5	17	1	1	0	182
1 773	1 121	264	190	372	477	27	56	0	6 318
5 359	3 552	897	676	1 454	2 030	78	172	28	22 144
8 449	5 204	1 436	1 006	2 221	3 199	156	206	109	35 174
10 157	6 669	1 767	1 134	2 335	3 579	198	160	292	42 080
9 841	5 986	1 640	985	2 137	3 437	163	144	389	38 915
6 682	3 908	1 142	719	1 588	2 523	86	73	363	26 313
5 046	3 327	908	529	1 392	2 055	56	44	220	20 583
3 395	2 740	694	350	941	1 636	49	20	119	14 640
1 571	1 505	301	199	461	821	14	21	81	7 013
328	300	47	25	74	140	3	5	14	1 264
52 674	**34 338**	**9 098**	**5 817**	**12 980**	**19 915**	**831**	**902**	**1 615**	**214 494**[a]

10 Department, sex and language group

Number and percentage of employees, by department, sex and language group, 1989

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	5 492	1 436	2 317	753	6 937	69.3	3 073	30.7	7 809	78.1	2 189	21.9	10 010
Atlantic Canada Opportunities Agency	114	34	94	57	148	49.5	151	50.5	208	69.6	91	30.4	299
Bureau of Pensions Advocates	27	9	73	18	36	28.1	92	71.9	100	78.7	27	21.3	128
Canada Labour Relations Board	14	15	18	41	29	33.0	59	67.0	32	36.4	56	63.6	88
Canadian Aviation Safety Board	85	23	39	36	108	59.0	75	41.0	124	67.8	59	32.2	183
Canadian Centre for Management Development	4	7	6	36	11	20.8	42	79.2	10	18.9	43	81.1	53
Canadian Forestry Service	746	152	243	102	901	72.3	345	27.7	989	79.6	254	20.4	1 246
Canadian Grain Commission	488	33	183	15	521	72.5	198	27.5	671	93.3	48	6.7	719
Canadian Human Rights Commission	43	18	65	53	61	34.1	118	65.9	108	60.3	71	39.7	179
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	7	0	10	7	41.2	10	58.8	0.0	0	17	100.0	17
Canadian International Development Agency	316	297	190	412	613	50.5	602	49.5	506	41.6	709	58.4	1 215
Canadian International Trade Tribunal	23	11	10	29	34	46.6	39	53.4	33	45.2	40	54.8	73
Canadian Pension Commission	6	0	16	5	6	22.2	21	77.8	22	81.5	5	18.5	27
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	115	61	74	118	176	47.8	192	52.2	189	51.4	179	48.6	368
Canadian Secretariat	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Canadian Space Agency	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Civil Aviation Tribunal	0	1	3	1	1	20.0	4	80.0	3	60.0	2	40.0	5
Communications	969	411	508	458	1 380	58.8	966	41.2	1 477	63.0	869	37.0	2 346
Consumer and Corporate Affairs	849	387	506	445	1 236	56.5	951	43.5	1 355	62.0	832	38.0	2 187
Correctional Service of Canada	4 665	2 513	2 108	988	7 179	69.9	3 096	30.1	6 773	65.9	3 501	34.1	10 275
Emergency Preparedness Canada	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Employment and Immigration	5 309	3 062	10 280	5 185	8 372	35.1	15 471	64.9	15 589	65.4	8 247	34.6	23 843
Energy, Mines and Resources	2 202	673	1 007	439	2 875	66.5	1 446	33.5	3 209	74.3	1 112	25.7	4 321
Environment	5 233	1 179	1 905	735	6 417	70.9	2 640	29.1	7 138	78.9	1 914	21.1	9 057
External Affairs	1 834	694	1 130	621	2 528	59.1	1 751	40.9	2 964	69.3	1 315	30.7	4 279
Federal Court of Canada	42	47	70	73	89	38.4	143	61.6	112	48.3	120	51.7	232
Federal-Provincial Relations Office	21	12	13	17	33	52.4	30	47.6	34	54.0	29	46.0	63
Finance	343	117	245	202	460	50.7	448	49.3	588	64.8	319	35.2	908
Fisheries and Oceans	3 511	493	1 142	352	4 006	72.8	1 494	27.2	4 653	84.6	845	15.4	5 500
Hazardous Materials Information Review Commission	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Immigration and Refugee Board	83	44	125	95	127	36.6	220	63.4	208	59.9	139	40.1	347
Indian Affairs and Northern Development	1 497	268	1 807	380	1 766	44.7	2 187	55.3	3 304	83.6	648	16.4	3 953
International Joint Commission	17	0	11	1	22	53.7	19	46.3	28	96.6	1	3.4	41
Investment Canada	40	11	44	25	51	42.5	69	57.5	84	70.0	36	30.0	120
Justice	490	202	556	363	692	43.0	919	57.0	1 046	64.9	565	35.1	1 611
Labour	294	123	270	185	417	47.8	455	52.2	564	64.7	308	35.3	872
Law Reform Commission of Canada	2	7	8	17	9	26.5	25	73.5	10	29.4	24	70.6	34
National Archives of Canada	294	129	186	171	423	54.2	357	45.8	480	61.5	300	38.5	780
National Defence (civilian)	17 463	4 063	8 447	2 291	21 537	66.7	10 741	33.3	25 910	80.3	6 354	19.7	32 278
National Energy Board	146	32	79	46	178	58.7	125	41.3	225	74.3	78	25.7	303
National Farm Products Marketing Council	4	6	6	6	10	45.5	12	54.5	10	45.5	12	54.5	22
National Health and Welfare	2 247	749	4 180	1 301	2 999	35.3	5 491	64.7	6 427	75.8	2 050	24.2	8 490
National Library of Canada	103	46	223	145	149	28.8	368	71.2	326	63.1	191	36.9	517
National Museums of Canada	366	185	270	183	551	54.9	453	45.1	636	63.3	368	36.7	1 004
National Parole Board	43	25	107	79	69	27.1	186	72.9	150	59.1	104	40.9	255
National Revenue (Customs and Excise)	3 835	1 485	3 355	1 184	5 320	54.0	4 540	46.0	7 190	72.9	2 669	27.1	9 860

Table 10—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
National Revenue (Taxation)	6 740	2 358	6 612	2 769	9 098	49.2	9 381	50.8	13 352	72.3	5 127	27.7	**18 479**
National Transportation Agency	174	82	140	123	256	49.3	263	50.7	314	60.5	205	39.5	**519**
Office of Privatization and Regulatory Affairs	23	5	31	14	28	38.4	45	61.6	54	74.0	19	26.0	**73**
Office of the Chief Electoral Officer	3	32	6	24	35	53.8	30	46.2	9	13.8	56	86.2	**65**
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	6	7	7	13	13	39.4	20	60.6	13	39.4	20	60.6	**33**
Office of the Commissioner of Official Languages	21	48	23	65	69	43.9	88	56.1	44	28.0	113	72.0	**157**
Office of the Coordinator, Status of Women	1	1	20	15	2	5.4	35	94.6	21	56.8	16	43.2	**37**
Office of the Governor General's Secretary	12	33	22	49	45	38.8	71	61.2	34	29.3	82	70.7	**116**
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	16	0	12	1	16	55.2	13	44.8	28	96.6	1	3.4	**29**
Office of the Superintendent of Financial Institutions	162	48	101	48	211	58.6	149	41.4	263	73.3	96	26.7	**360**
Offices of the Information and Privacy Commissioners	24	12	14	16	36	54.5	30	45.5	38	57.6	28	42.4	**66**
Patented Medicine Prices Review Board	6	2	6	5	8	42.1	11	57.9	12	63.2	7	36.8	**19**
Privy Council Office	80	71	114	110	151	40.3	224	59.7	194	51.7	181	48.3	**375**
Procurement Review Board	1	0	1	2	1	25.0	3	75.0	2	50.0	2	50.0	**4**
Public Service Commission	334	431	475	912	765	35.5	1 387	64.5	809	37.6	1 343	62.4	**2 152**
Public Service Staff Relations Board	25	30	36	50	60	40.8	87	59.2	61	43.3	80	56.7	**147**
Public Works	3 764	1 520	1 492	684	5 286	70.8	2 176	29.2	5 256	70.5	2 204	29.5	**7 462**
Regional Industrial Expansion	859	358	624	448	1 217	53.2	1 072	46.8	1 483	64.8	806	35.2	**2 289**
Registry of the Competition Tribunal	0	2	3	5	2	20.0	8	80.0	3	30.0	7	70.0	**10**
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	458	143	2 209	542	601	17.9	2 751	82.1	2 667	79.6	685	20.4	**3 352**
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	**2**
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	**2**
Science and Technology	17	5	8	1	22	71.0	9	29.0	25	80.6	6	19.4	**31**
Secretary of State of Canada	340	630	580	1 342	970	33.5	1 922	66.5	920	31.8	1 972	68.2	**2 892**
Solicitor General	87	21	93	69	108	39.9	163	60.1	180	66.7	90	33.3	**271**
Statistics Canada	1 392	743	1 317	892	2 135	49.1	2 209	50.9	2 709	62.4	1 635	37.6	**4 344**
Supply and Services	2 632	1 735	2 692	2 070	4 367	47.8	4 762	52.2	5 324	58.3	3 805	41.7	**9 129**
Supreme Court of Canada	33	24	25	36	57	48.3	61	51.7	58	49.2	60	50.8	**118**
Tax Court of Canada	9	15	16	26	24	36.4	42	63.6	25	37.9	41	62.1	**66**
Transport	11 988	2 970	3 088	1 232	14 965	77.6	4 320	22.4	15 076	78.2	4 202	21.8	**19 285**
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	67	14	29	23	81	60.9	52	39.1	96	72.2	37	27.8	**133**
Treasury Board (Secretariat)	248	91	170	143	339	52.0	313	48.0	418	64.1	234	35.9	**652**
Veterans Affairs	722	637	1 407	784	1 361	38.3	2 194	61.7	2 129	60.0	1 421	40.0	**3 555**
Veterans Appeal Board	6	0	16	4	6	23.1	20	76.9	22	84.6	4	15.4	**26**
Western Economic Diversification	135	5	114	21	140	50.9	135	49.1	249	90.5	26	9.5	**275**
Total	**89 765**	**31 142**	**63 423**	**30 211**	**120 966**	**56.4**	**93 671**	**43.6**	**153 188**	**71.4**	**61 353**	**28.6**	**214 494**

Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

11 Salary in current and constant dollars, sex and language group

Number and percentage of full-time indeterminate employees, by salary group, sex and language group, *in current dollars* and *in constant dollars*, 1988 and 1989.

1988 (Current dollars)

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Salary group	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Less than $10 000	57	25	16	8	82	77.4	24	22.6	73	68.9	33	31.1	**106**
10 000-14 999	4	10	14	9	14	37.8	23	62.2	18	48.6	19	51.4	**37**
15 000-19 999	1 459	1 082	4 790	2 323	2 546	26.3	7 120	73.7	6 249	64.7	3 405	35.3	**9 666**
20 000-24 999	11 052	4 599	21 874	10 247	15 659	32.8	32 139	67.2	32 926	68.9	14 846	31.1	**47 798**
25 000-29 999	10 949	3 834	7 545	3 604	14 792	57.0	11 154	43.0	18 494	71.3	7 438	28.7	**25 946**
30 000-34 999	19 215	7 045	8 469	3 390	26 265	68.9	11 863	31.1	27 684	72.6	10 435	27.4	**38 128**
35 000-39 999	9 251	3 274	3 734	1 629	12 529	70.0	5 366	30.0	12 985	72.6	4 903	27.4	**17 895**
40 000-44 999	7 213	2 756	2 377	1 313	9 972	73.0	3 691	27.0	9 590	70.2	4 069	29.8	**13 663**
45 000-49 999	6 370	2 048	1 230	539	8 423	82.6	1 769	17.4	7 600	74.6	2 587	25.4	**10 192**
50 000-54 999	4 544	1 507	703	354	6 054	85.1	1 057	14.9	5 247	73.8	1 861	26.2	**7 111**
55 000-59 999	6 166	1324	537	187	7 492	91.2	724	8.8	6 703	81.6	1 511	18.4	**8 216**
60 000-64 999	1 553	312	178	45	1 866	89.3	223	10.7	1 731	82.9	357	17.1	**2 089**
65 000-69 999	2 828	589	228	56	3 418	92.3	284	7.7	3 056	82.6	645	17.4	**3 702**
70 000-74 999	1 113	254	134	28	1 367	89.4	162	10.6	1 247	81.6	282	18.4	**1 529**
75 000-79 999	168	50	33	8	219	84.2	41	15.8	201	77.6	58	22.4	**260**
80 000 and over	1 164	304	79	39	1 476	92.5	119	7.5	1 243	78.4	343	21.6	**1 595**
Total	**83 201**	**29 039**	**51 974**	**23 788**	**112 295**	**59.7**	**75 801**	**40.3**	**135 175**	**71.9**	**52 827**	**28.1**	**188 096**
Other[a]	6 470	2 339	9 868	5 304	8 840	36.7	15 216	63.3	16 338	68.1	7 643	31.9	**24 056**
Grand total	**89 671**	**31 378**	**61 842**	**29 092**	**121 135**	**57.1**	**91 017**	**42.9**	**151 513**	**71.5**	**60 470**	**28.5**	**211 993**[c]

1988 (Constant dollars)[b]

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Salary group	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Less than $10 000	60	30	18	15	90	73.2	33	26.8	78	63.4	45	36.6	**123**
10 000-14 999	3 529	1 904	8 637	3 879	5 441	30.3	12 530	69.7	12 166	67.8	5 783	32.2	**17 971**
15 000-19 999	17 531	6 793	24 461	11 720	24 337	40.2	36 195	59.8	41 992	69.4	18 513	30.6	**60 532**
20 000-24 999	22 871	8 411	10 524	4 412	31 290	67.7	14 944	32.3	33 395	72.3	12 823	27.7	**46 234**
25 000-29 999	13 686	4 858	4 605	2 194	18 549	73.2	6 800	26.8	18 291	72.2	7 052	27.8	**25 349**
30 000-34 999	8 160	2 745	1 874	867	10 910	79.9	2 742	20.1	10 034	73.5	3 612	26.5	**13 652**
35 000-39 999	8 220	2 244	1 002	440	10 468	87.9	1 442	12.1	9 222	77.5	2 684	22.5	**11 910**
40 000-44 999	3 763	825	342	121	4 590	90.8	463	9.2	4 105	81.3	946	18.7	**5 053**
45 000-49 999	3 017	627	254	63	3 645	92.0	317	8.0	3 271	82.6	690	17.4	**3 962**
50 000-54 999	1 085	263	139	28	1 349	89.0	167	11.0	1 224	80.8	291	19.2	**1 516**
55 000-59 999	587	167	53	20	757	91.2	73	8.8	640	77.4	187	22.6	**830**
60 000-64 999	356	80	18	11	437	93.6	30	6.4	374	80.4	91	19.6	**467**
65 000-69 999	103	30	10	7	133	88.7	17	11.3	113	75.3	37	24.7	**150**
70 000-74 999	83	19	4	1	103	95.4	5	4.6	87	81.3	20	18.7	**108**
75 000-79 999	48	16	0	1	64	98.5	1	1.5	48	73.8	17	26.2	**65**
80 000 and over	7	1	0	0	11	100.0	0	0.0	7	87.5	1	12.5	**11**
Total	**83 201**	**29 039**	**51 974**	**23 788**	**112 295**	**59.7**	**75 801**	**40.3**	**135 175**	**71.9**	**52 827**	**28.1**	**188 096**
Other[a]	6 470	2 339	9 868	5 304	8 840	36.7	15 216	63.3	16 338	68.1	7 643	31.9	**24 056**
Grand total	**89 671**	**31 378**	**61 842**	**29 092**	**121 135**	**57.1**	**91 017**	**42.9**	**151 513**	**71.5**	**60 470**	**28.5**	**211 993**[c]

[a] Consists of employees whose type of employment is other than full-time indeterminate.

[b] The base period used for the calculation of the constant dollars is 1981, and the annual averages of the Consumer Price Index (CPI) published by Statistics Canada were used to determine the 1988 and 1989 (expressed in 1981 constant dollars) distribution.

[c] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify salary or language group.

- For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

Table 11—Continued

1989 (Current dollars)

Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
45	16	13	8	61	74.4	21	25.6	58	70.7	24	29.3	**82**
1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	**1**
335	238	1 111	474	580	26.8	1 585	73.2	1 446	67.0	712	33.0	**2 165**
6 131	2 563	13 567	6 312	8 695	30.4	19 885	69.6	19 698	68.9	8 875	31.1	**28 580**
10 801	3 999	15 281	7 457	14 805	39.4	22 744	60.6	26 082	69.5	11 456	30.5	**37 549**
13 958	4 975	7 839	3 575	18 938	62.4	11 415	37.6	21 797	71.8	8 550	28.2	**30 353**
15 170	5 780	6 745	2 912	20 953	68.4	9 661	31.6	21 915	71.6	8 692	28.4	**30 614**
9 213	3 495	3 707	1 735	12 710	70.0	5 443	30.0	12 920	71.2	5 230	28.8	**18 153**
5 949	2 193	1 695	850	8 146	76.2	2 546	23.8	7 644	71.5	3 043	28.5	**10 692**
5 507	1 798	1 104	555	7 307	81.5	1 659	18.5	6 611	73.8	2 353	26.2	**8 966**
4 331	1 187	664	247	5 519	85.8	911	14.2	4 995	77.7	1 434	22.3	**6 430**
4 083	906	405	160	4 990	89.8	565	10.2	4 488	80.8	1 066	19.2	**5 555**
3 512	832	389	102	4 346	89.8	491	10.2	3 901	80.7	934	19.3	**4 837**
1 048	148	62	26	1 197	93.2	88	6.8	1 110	86.4	174	13.6	**1 285**
882	229	161	27	1 111	85.5	188	14.5	1 043	80.3	256	19.7	**1 299**
1 453	391	134	56	1 851	90.6	191	9.4	1 587	78.0	447	22.0	**2 042**
82 497	**28 775**	**52 908**	**24 508**	**111 313**	**59.0**	**77 436**	**41.0**	**135 405**	**71.8**	**53 283**	**28.2**	**188 749**
7 268	2 367	10 515	5 703	9 653	37.3	16 235	62.7	17 783	68.8	8 070	31.2	**25 888**
89 765	**31 142**	**63 423**	**30 211**	**120 966**	**56.4**	**93 671**	**43.6**	**153 188**	**71.4**	**61 353**	**28.6**	**214 494**[c]

1989 (Constant dollars)[b]

Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
46	19	13	8	65	75.6	21	24.4	59	68.6	27	31.4	**86**
2 482	1 402	5 593	2 438	3 891	32.6	8 034	67.4	8 075	67.8	3 840	32.2	**11 925**
14 957	5 443	24 422	11 818	20 406	36.0	36 249	64.0	39 379	69.5	17 261	30.5	**56 655**
23 225	8 703	12 573	5 495	31 936	63.9	18 072	36.1	35 798	71.6	14 198	28.4	**50 008**
16 048	5 917	6 040	2 936	21 969	71.0	8 978	29.0	22 088	71.4	8 853	28.6	**30 947**
8 043	2 914	2 072	1 063	10 961	77.8	3 136	22.2	10 115	71.8	3 977	28.2	**14 097**
6 776	1 875	1 030	370	8 652	86.1	1 400	13.9	7 806	77.7	2 245	22.3	**10 052**
6 187	1 384	584	208	7 574	90.5	792	9.5	6 771	81.0	1 592	19.0	**8 366**
2 414	483	262	78	2 898	89.5	340	10.5	2 676	82.7	561	17.3	**3 238**
944	245	170	31	1 189	85.5	201	14.5	1 114	80.1	276	19.9	**1 390**
648	192	75	25	843	89.4	100	10.6	723	76.9	217	23.1	**943**
401	99	27	16	500	91.9	44	8.1	428	78.8	115	21.2	**544**
47	18	3	3	65	91.5	6	8.5	50	70.4	21	29.6	**71**
133	39	12	6	172	90.5	18	9.5	145	76.3	45	23.7	**190**
59	16	1	1	76	97.4	2	2.6	60	77.9	17	22.1	**78**
9	1	0	0	13	100.0	0	0.0	9	90.0	1	10.0	**13**
82 497	**28 775**	**52 908**	**24 508**	**111 313**	**59.0**	**77 436**	**41.0**	**135 405**	**71.8**	**53 283**	**28.2**	**188 749**
7 268	2 367	10 515	5 703	9 653	37.3	16 235	62.7	17 783	68.8	8 070	31.2	**25 888**
89 765	**31 142**	**63 423**	**30 211**	**120 966**	**56.4**	**93 671**	**43.6**	**153 188**	**71.4**	**61 353**	**28.6**	**214 494**[c]

12 Occupational category, type of employment, sex and language group

Number and percentage of employees, by occupational category, type of employment, sex and language group, 1989

Occupational category and type of employment	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management													
Full-time													
• Indeterminate	3 089	874	495	154	**3 963**	85.9	**649**	14.1	**3 584**	77.7	**1 028**	22.3	**4 612**
• Specified period	11	7	1	1	**18**	90.0	**2**	10.0	**12**	60.0	**8**	40.0	**20**
Total	**3 100**	**881**	**496**	**155**	**3 981**	**85.9**	**651**	**14.1**	**3 596**	**77.6**	**1 036**	**22.4**	**4 632**
Scientific and Professional													
Full-time													
• Indeterminate	13 033	3 460	3 537	1 264	**16 502**	77.5	**4 803**	22.5	**16 570**	77.8	**4 724**	22.2	**21 305**
• Seasonal	2	1	0	1	**3**	75.0	**1**	25.0	**2**	50.0	**2**	50.0	**4**
• Specified period	541	165	480	181	**709**	51.8	**661**	48.2	**1 021**	74.7	**346**	25.3	**1 370**
Total	13 576	3 626	4 017	1 446	17 214	75.9	5 465	24.1	17 593	77.6	5 072	22.4	22 679
Part-time													
• Indeterminate	20	25	180	100	**45**	13.8	**280**	86.2	**200**	61.5	**125**	38.5	**325**
• Specified period	33	9	20	14	**42**	55.3	**34**	44.7	**53**	69.7	**23**	30.3	**76**
Total	53	34	200	114	**87**	21.7	**314**	78.3	**253**	63.1	**148**	36.9	**401**
Total	**13 629**	**3 660**	**4 217**	**1 560**	**17 301**	**75.0**	**5 779**	**25.0**	**17 846**	**77.4**	**5 220**	**22.6**	**23 080**
Administrative and Foreign Service													
Full-time													
• Indeterminate	23 127	9 981	15 062	7 125	**33 113**	59.9	**22 191**	40.1	**38 189**	69.1	**17 106**	30.9	**55 304**
• Seasonal	12	10	15	5	**22**	52.4	**20**	47.6	**27**	64.3	**15**	35.7	**42**
• Specified period	898	324	751	340	**1 225**	52.9	**1 092**	47.1	**1 649**	71.3	**664**	28.7	**2 317**
Total	24 037	10 315	15 828	7 470	34 360	59.6	23 303	40.4	39 865	69.2	17 785	30.8	57 663
Part-time													
• Indeterminate	66	43	560	263	**109**	11.7	**823**	88.3	**626**	67.2	**306**	32.8	**932**
• Seasonal	44	8	10	1	**52**	82.5	**11**	17.5	**54**	85.7	**9**	14.3	**63**
• Specified period	42	21	63	28	**63**	40.9	**91**	59.1	**105**	68.2	**49**	31.8	**154**
Total	152	72	633	292	**224**	19.5	**925**	80.5	**785**	68.3	**364**	31.7	**1 149**
Total	**24 189**	**10 387**	**16 461**	**7 762**	**34 584**	**58.8**	**24 228**	**41.2**	**40 650**	**69.1**	**18 149**	**30.9**	**58 812**
Technical													
Full-time													
• Indeterminate	16 645	4 335	2 421	779	**20 990**	86.8	**3 201**	13.2	**19 066**	78.9	**5 114**	21.1	**24 191**
• Seasonal	284	57	43	14	**341**	85.7	**57**	14.3	**327**	82.2	**71**	17.8	**398**
• Specified period	626	180	353	109	**814**	63.7	**463**	36.3	**979**	77.2	**289**	22.8	**1 277**
Total	17 555	4 572	2 817	902	22 145	85.6	3 721	14.4	20 372	78.8	5 474	21.2	25 866
Part-time													
• Indeterminate	9	2	88	38	**11**	8.0	**126**	92.0	**97**	70.8	**40**	29.2	**137**
• Seasonal	0	0	2	1	**0**	0.0	**3**	100.0	**2**	66.7	**1**	33.3	**3**
• Specified period	27	3	16	6	**30**	57.7	**22**	42.3	**43**	82.7	**9**	17.3	**52**
Total	36	5	106	45	**41**	21.4	**151**	78.6	**142**	74.0	**50**	26.0	**192**
Total	**17 591**	**4 577**	**2 923**	**947**	**22 186**	**85.1**	**3 872**	**14.9**	**20 514**	**78.8**	**5 524**	**21.2**	**26 058**
Total (officer categories)													
Full-time													
• Indeterminate	55 894	18 650	21 515	9 322	**74 568**	70.7	**30 844**	29.3	**77 409**	73.5	**27 972**	26.5	**105 412**
• Seasonal	298	68	58	20	**366**	82.4	**78**	17.6	**356**	80.2	**88**	19.8	**444**
• Specified period	2 076	676	1 585	631	**2 766**	55.5	**2 218**	44.5	**3 661**	73.7	**1 307**	26.3	**4 984**
Total	58 268	19 394	23 158	9 973	77 700	70.1	33 140	29.9	81 426	73.5	29 367	26.5	110 840
Part-time													
• Indeterminate	95	70	828	401	**165**	11.8	**1 229**	88.2	**923**	66.2	**471**	33.8	**1 394**
• Seasonal	44	8	12	2	**52**	78.8	**14**	21.2	**56**	84.8	**10**	15.2	**66**
• Specified period	102	33	99	48	**135**	47.9	**147**	52.1	**201**	71.3	**81**	28.7	**282**
Total	241	111	939	451	**352**	20.2	**1 390**	79.8	**1 180**	67.7	**562**	32.3	**1 742**
Total	**58 509**	**19 505**	**24 097**	**10 424**	**78 052**	**69.3**	**34 530**	**30.7**	**82 606**	**73.4**	**29 929**	**26.6**	**112 582**

Table 12—Continued

Occupational category and type of employment	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Administrative Support													
Full-time													
• Indeterminate	5 534	3 217	28 264	14 182	**8 753**	17.1	**42 458**	82.9	**33 798**	66.0	**17 399**	34.0	**51 211**
• Seasonal	5	7	93	61	**12**	7.2	**154**	92.8	**98**	59.0	**68**	41.0	**166**
• Specified period	1 412	627	5 547	3 168	**2 039**	18.9	**8 721**	81.1	**6 959**	64.7	**3 795**	35.3	**10 760**
Total	**6 951**	**3 851**	**33 904**	**17 411**	10 804	**17.4**	51 333	**82.6**	40 855	**65.8**	21 262	**34.2**	**62 137**
Part-time													
• Indeterminate	48	33	1 367	888	**81**	3.5	**2 255**	96.5	**1 415**	60.6	**921**	39.4	**2 336**
• Seasonal	0	0	2	1	**0**	0.0	**3**	100.0	**2**	66.7	**1**	33.3	**3**
• Specified period	57	41	335	195	**98**	15.4	**538**	84.6	**392**	62.4	**236**	37.6	**636**
Total	105	74	1 704	1 084	**179**	6.0	**2 796**	94.0	**1 809**	61.0	**1 158**	39.0	**2 975**
Total	**7 056**	**3 925**	**35 608**	**18 495**	**10 983**	**16.9**	**54 129**	**83.1**	**42 664**	**65.6**	**22 420**	**34.4**	**65 112**
Operational													
Full-time													
• Indeterminate	20 826	6 842	2 995	954	**27 677**	87.5	**3 949**	12.5	**23 821**	75.3	**7 796**	24.7	**31 626**
• Seasonal	586	156	72	15	**743**	89.5	**87**	10.5	**658**	79.4	**171**	20.6	**830**
• Specified period	2 452	577	360	119	**3 032**	86.4	**479**	13.6	**2 812**	80.2	**696**	19.8	**3 511**
Total	**23 864**	**7 575**	**3 427**	**1 088**	31 452	**87.4**	**4 515**	12.6	27 291	**75.9**	**8 663**	24.1	**35 967**
Part-time													
• Indeterminate	54	57	102	110	**111**	34.3	**213**	65.7	**156**	48.3	**167**	51.7	**324**
• Seasonal	5	1	4	1	**6**	54.5	**5**	45.5	**9**	81.8	**2**	18.2	**11**
• Specified period	27	10	26	37	**37**	37.0	**63**	63.0	**53**	53.0	**47**	47.0	**100**
Total	86	68	132	148	**154**	35.4	**281**	64.6	**218**	50.2	**216**	49.8	**435**
Total	**23 950**	**7 643**	**3 559**	**1 236**	**31 606**	**86.8**	**4 796**	**13.2**	**27 509**	**75.6**	**8 879**	**24.4**	**36 402**
All categories													
Full-time													
• Indeterminate	82 497	28 775	52 908	24 508	**111 313**	59.0	**77 436**	41.0	**135 405**	71.8	**53 283**	28.2	**188 749**
• Seasonal	889	231	223	96	**1 121**	77.8	**319**	22.2	**1 112**	77.3	**327**	22.7	**1 440**
• Specified period	5 946	1 883	7 515	3 920	**7 846**	40.7	**11 443**	59.3	**13 461**	69.9	**5 803**	30.1	**19 289**
Total	**89 332**	**30 889**	**60 646**	**28 524**	120 280	**57.4**	**89 198**	**42.6**	**149 978**	**71.6**	**59 413**	**28.4**	**209 478**
Part-time													
• Indeterminate	197	160	2 299	1 402	**357**	8.8	**3 702**	91.2	**2 496**	61.5	**1 562**	38.5	**4 059**
• Seasonal	49	9	18	4	**58**	72.5	**22**	27.5	**67**	83.7	**13**	16.2	**80**
• Specified period	187	84	460	281	**271**	26.6	**749**	73.4	**647**	63.9	**365**	36.1	**1 020**
Total	433	253	2 777	1 687	**686**	13.3	**4 473**	86.7	**3 210**	62.3	**1 940**	37.7	**5 159**
Grand total	**89 765**	**31 142**	**63 423**	**30 211**	**120 966**	**56.4**	**93 671**	**43.6**	**153 188**	**71.4**	**61 353**	**28.6**	**214 494**[a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or language group.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

13 Occupational category, group, sex and language group

Number and percentage of employees, by occupational category and group, sex and language group, 1989

Occupational category and group	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	No	%	No	%	No	%	No	%	Total
Management													
Executive (EX)	1 840	542	247	78	2 382	88.0	325	12.0	2 087	77.1	620	22.9	**2 707**
Senior Management (SM)	1 260	339	249	77	1 599	83.1	326	16.9	1 509	78.4	416	21.6	**1 925**
Total	**3 100**	**881**	**496**	**155**	**3 981**	**85.9**	**651**	**14.1**	**3 596**	**77.6**	**1 036**	**22.4**	**4 632**
Scientific and Professional													
Actuarial Science (AC)	1	2	0	0	3	100.0	0	0.0	1	33.3	2	66.7	**3**
Agriculture (AG)	177	54	47	13	231	79.4	60	20.6	224	77.0	67	23.0	**291**
Architecture and Town Planning (AR)	199	49	32	9	248	85.8	41	14.2	231	79.9	58	20.1	**289**
Auditing (AU)	2 448	770	424	140	3 218	85.1	564	14.9	2 872	75.9	910	24.1	**3 782**
Biological Sciences (BI)	781	109	224	43	890	76.9	268	23.1	1 005	86.9	152	13.1	**1 158**
Chemistry (CH)	276	47	90	19	323	74.8	109	25.2	366	84.7	66	15.3	**432**
Defense Scientific Service (DS)	398	119	36	16	517	90.9	52	9.1	434	76.3	135	23.7	**569**
Dentistry (DE)	23	4	1	0	27	96.4	1	3.6	24	85.7	4	14.3	**28**
Economics, Sociology and Statistics (ES)	1 427	403	479	133	1 832	75.0	612	25.0	1 906	78.1	536	21.9	**2 444**
Education (ED)	561	364	530	378	925	50.5	908	49.5	1 091	59.5	742	40.5	**1 833**
Engineering and Land Surveying (EN)	2 244	492	105	49	2 736	94.7	154	5.3	2 349	81.3	541	18.7	**2 890**
Forestry (FO)	106	29	9	1	135	93.1	10	6.9	115	79.3	30	20.7	**145**
Historical Research (HR)	155	51	80	22	206	66.9	102	33.1	235	76.3	73	23.7	**308**
Home Economics (HE)	1	0	15	15	1	3.2	30	96.8	16	51.6	15	48.4	**31**
Law (LA)	451	171	243	123	622	63.0	366	37.0	694	70.2	294	29.8	**988**
Library Science (LS)	119	50	280	60	169	33.1	341	66.9	399	78.4	110	21.6	**510**
Mathematics (MA)	100	40	40	18	140	70.7	58	29.3	140	70.7	58	29.3	**198**
Medicine (MD)	175	57	48	6	233	81.2	54	18.8	223	78.0	63	22.0	**287**
Meteorology (MT)	418	120	49	12	541	89.9	61	10.1	467	78.0	132	22.0	**602**
Nursing (NU)	147	49	966	316	196	13.3	1 282	86.7	1 113	75.3	365	24.7	**1 478**
Occupational and Physical Therapy (OP)	1	0	23	9	1	3.0	32	97.0	24	72.7	9	27.3	**33**
Pharmacy (PH)	22	14	14	12	36	58.1	26	41.9	36	58.1	26	41.9	**62**
Physical Sciences (PC)	657	92	121	35	750	82.8	156	17.2	778	86.0	127	14.0	**906**
Psychology (PS)	72	27	28	16	99	69.2	44	30.8	100	69.9	43	30.1	**143**
Scientific Regulation (SG)	302	97	101	36	399	74.4	137	25.6	403	75.2	133	24.8	**536**
Scientific Research (SE)	1 796	196	134	38	1 996	92.1	172	7.9	1 930	89.2	234	10.8	**2 168**
Social Work (SW)	51	14	34	6	65	61.9	40	38.1	85	81.0	20	19.0	**105**
University Teaching (UT)	149	89	4	3	239	97.2	7	2.8	153	62.4	92	37.6	**246**
Veterinary Medicine (VM)	372	151	60	32	523	85.0	92	15.0	432	70.2	183	29.8	**615**
Total	**13 629**	**3 660**	**4 217**	**1 560**	**17 301**	**75.0**	**5 779**	**25.0**	**17 846**	**77.4**	**5 220**	**22.6**	**23 080**
Administrative and Foreign Service													
Administrative Services (AS)	4 076	1 927	3 480	2 316	6 005	50.9	5 798	49.1	7 556	64.0	4 243	36.0	**11 803**
Administrative Trainee (AT)	15	16	20	10	31	50.8	30	49.2	35	57.4	26	42.6	**61**
Commerce (CO)	1 221	335	274	101	1 556	80.6	375	19.4	1 495	77.4	436	22.6	**1 931**
Computer Systems Administration (CS)	2 528	862	770	390	3 392	74.5	1 160	25.5	3 298	72.5	1 252	27.5	**4 552**
Financial Administration (FI)	1 233	478	582	226	1 711	67.9	808	32.1	1 815	72.1	704	27.9	**2 519**
Foreign Service (FS)	689	225	167	45	914	81.2	212	18.8	856	76.0	270	24.0	**1 126**
Information Services (IS)	377	231	476	315	609	43.5	792	56.5	853	61.0	546	39.0	**1 401**
Organization and Methods (OM)	306	97	144	58	403	66.6	202	33.4	450	74.4	155	25.6	**605**
Personnel Administration (PE)	760	538	1 038	639	1 299	43.6	1 677	56.4	1 798	60.4	1 177	39.6	**2 976**
Program Administration (PM)	11 255	4 549	8 531	2 783	15 806	58.3	11 315	41.7	19 786	73.0	7 332	27.0	**27 121**
Purchasing and Supply (PG)	1 069	450	547	218	1 519	66.5	765	33.5	1 616	70.8	668	29.2	**2 284**
Translation (TR)	75	398	78	485	473	45.7	563	54.3	153	14.8	883	85.2	**1 036**
Welfare Programs (WP)	585	281	354	176	866	62.0	531	38.0	939	67.3	457	32.7	**1 397**
Total	**24 189**	**10 387**	**16 461**	**7 762**	**34 584**	**58.8**	**24 228**	**41.2**	**40 650**	**69.1**	**18 149**	**30.9**	**58 812**

Table 13—Continued

Occupational category and group	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Technical													
Air Traffic Control (AT)	1 667	272	65	17	1 942	95.9	82	4.1	1 732	85.7	289	14.3	**2 024**
Aircraft Operations (AO)	482	94	22	7	578	95.2	29	4.8	504	83.3	101	16.7	**607**
Drafting and Illustration (DD)	995	269	205	52	1 266	83.1	257	16.9	1 200	78.9	321	21.1	**1 523**
Educational Support (EU)	5	2	13	0	7	35.0	13	65.0	18	90.0	2	10.0	**20**
Electronics (EL)	2 263	622	38	15	2 886	98.2	53	1.8	2 301	78.3	637	21.7	**2 939**
Engineering and Scientific Support (EG)	4 617	1 079	983	235	5 705	82.4	1 220	17.6	5 600	81.0	1 314	19.0	**6 925**
General Technical (GT)	1 980	479	383	107	2 460	83.4	490	16.6	2 363	80.1	586	19.9	**2 950**
Photography (PY)	76	34	13	3	110	87.3	16	12.7	89	70.6	37	29.4	**126**
Primary Products Inspection (PI)	1 729	595	216	75	2 324	88.9	291	11.1	1 945	74.4	670	25.6	**2 615**
Radio Operations (RO)	941	175	90	24	1 116	90.7	114	9.3	1 031	83.8	199	16.2	**1 230**
Ships' Officers (SO)	1 075	246	47	26	1 321	94.8	73	5.2	1 122	80.5	272	19.5	**1 394**
Social Science Support (SI)	692	352	806	379	1 044	46.8	1 185	53.2	1 498	67.2	731	32.8	**2 229**
Technical Inspection (TI)	1 069	358	42	7	1 427	96.7	49	3.3	1 111	75.3	365	24.7	**1 476**
Total	**17 591**	**4 577**	**2 923**	**947**	**22 186**	**85.1**	**3 872**	**14.9**	**20 514**	**78.8**	**5 524**	**21.2**	**26 058**
Administrative Support													
Clerical and Regulatory (CR)	5 963	3 465	26 533	12 889	9 430	19.3	39 437	80.7	32 496	66.5	16 354	33.5	**48 867**
Communications (CM)	298	78	159	36	376	65.8	195	34.2	457	80.0	114	20.0	**571**
Data Processing (DA)	573	250	1 211	456	823	33.0	1 668	67.0	1 784	71.6	706	28.4	**2 491**
Office Equipment Operation (OE)	119	68	119	59	187	51.2	178	48.8	238	65.2	127	34.8	**365**
Secretarial, Stenographic, Typing (ST)	103	64	7 586	5 055	167	1.3	12 651	98.7	7 689	60.0	5 119	40.0	**12 818**
Total	**7 056**	**3 925**	**35 608**	**18 495**	**10 983**	**16.9**	**54 129**	**83.1**	**42 664**	**65.6**	**22 420**	**34.4**	**65 112**
Operational													
Correction (CX)	2 496	1 515	509	168	4 012	85.6	677	14.4	3 005	64.1	1 683	35.9	**4 689**
Firefighters (FR)	1 099	200	17	1	1 299	98.6	18	1.4	1 116	84.7	201	15.3	**1 317**
General Labour and Trades (GL)	10 287	3 013	262	58	13 307	97.7	320	2.3	10 549	77.5	3 071	22.5	**13 627**
General Services (GS)	4 201	1 680	2 218	439	5 881	68.9	2 657	31.1	6 419	75.2	2 119	24.8	**8 538**
Heat, Power and Stationary Plant Operator (HP)	1 312	319	13	2	1 631	99.1	15	0.9	1 325	80.5	321	19.5	**1 646**
Hospital Services (HS)	172	390	357	284	565	46.8	642	53.2	529	44.0	674	56.0	**1 207**
Lightkeepers (LI)	232	2	3	0	234	98.7	3	1.3	235	99.2	2	0.8	**237**
Printing Operations (PR)	235	400	113	277	635	62.0	390	38.0	348	34.0	677	66.0	**1 025**
Ship Repair (SR)	2 339	27	22	1	2 368	99.0	23	1.0	2 361	98.8	28	1.2	**2 391**
Ships' Crews (SC)	1 577	97	45	6	1 674	97.0	51	3.0	1 622	94.0	103	6.0	**1 725**
Total	**23 950**	**7 643**	**3 559**	**1 236**	**31 606**	**86.8**	**4 796**	**13.2**	**27 509**	**75.6**	**8 879**	**24.4**	**36 402**
Grand total	**89 765**	**31 142**	**63 423**	**30 211**	**120 966**	**56.4**	**93 671**	**43.6**	**153 188**	**71.4**	**61 353**	**28.6**	**214 494***

* Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, occupational group or language group.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

14 Geographic area, occupational category and sex

Number and percentage of employees, by geographic area, occupational category and sex, 1989

Geographic area	Occupational category														
	Management					Scientific and Professional					Administrative and Foreign Service				
	Men		Women			Men		Women			Men		Women		
	No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Total
Newfoundland	29	93.5	2	6.5	**31**	237	90.1	26	9.9	**263**	714	72.2	275	27.8	**989**
Prince Edward Island	31	88.6	4	11.4	**35**	83	79.8	21	20.2	**104**	358	59.9	240	40.1	**598**
Nova Scotia	92	96.8	3	3.2	**95**	812	82.9	168	17.1	**980**	1 316	64.5	724	35.5	**2 040**
New Brunswick	65	95.6	3	4.4	**68**	388	82.2	84	17.8	**472**	1 098	64.0	617	36.0	**1 715**
Quebec (Except NCR)	178	90.4	19	9.6	**197**	2 206	71.8	868	28.2	**3 074**	4 971	62.9	2 937	37.1	**7 908**
Quebec (NCR)	661	82.8	137	17.2	**798**	1 274	74.6	434	25.4	**1 708**	4 425	57.1	3 324	42.9	**7 749**
Ontario (NCR)	1 989	84.3	370	15.7	**2 359**	5 479	73.9	1 939	26.1	**7 418**	9 162	57.3	6 825	42.7	**15 987**
Ontario (Except NCR)	194	88.6	25	11.4	**219**	2 786	76.9	839	23.1	**3 625**	5 466	55.3	4 417	44.7	**9 883**
Manitoba	81	94.2	5	5.8	**86**	742	70.7	307	29.3	**1 049**	1 239	60.0	825	40.0	**2 064**
Saskatchewan	59	96.7	2	3.3	**61**	498	63.9	281	36.1	**779**	823	58.7	578	41.3	**1 401**
Alberta	87	90.6	9	9.4	**96**	1 112	78.1	312	21.9	**1 424**	1 617	55.6	1 293	44.4	**2 910**
British Columbia	129	94.9	7	5.1	**136**	1 492	80.5	362	19.5	**1 854**	2 592	57.5	1 915	42.5	**4 507**
Yukon	11	100.0	0	0.0	**11**	58	33.7	114	66.3	**172**	69	52.7	62	47.3	**131**
Northwest Territories	8	100.0	0	0.0	**8**	48	69.6	21	30.4	**69**	96	61.9	59	38.1	**155**
Outside Canada	263	92.6	21	7.4	**284**	86	96.6	3	3.4	**89**	638	82.3	137	17.7	**775**
Total	**3 981**	**85.9**	**651**	**14.1**	**4 632**	**17 301**	**75.0**	**5 779**	**25.0**	**23 080**	**34 584**	**58.8**	**24 228**	**41.2**	**58 812**

* Total population figure is not based on the same data source as other data, see Technical notes, p. 65.

Note – The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area or occupational category.

Table 14—Continued

Occupational category																				
Technical					Administrative Support					Operational					Total					
Men		Women			Men		Women			Men		Women			Men		Women		Grand
No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	total
1 132	95.4	55	4.6	**1 187**	290	20.9	1 097	79.1	**1 387**	1 329	96.0	56	4.0	**1 385**	**3 731**	71.2	**1 511**	28.8	**5 242**
226	93.0	17	7.0	**243**	101	14.0	622	86.0	**723**	342	92.2	29	7.8	**371**	**1 141**	55.0	**935**	45.0	**2 076**
1 949	92.0	170	8.0	**2 119**	454	14.7	2 641	85.3	**3 095**	4 715	93.3	339	6.7	**5 054**	**9 340**	69.8	**4 045**	30.2	**13 385**
960	92.5	78	7.5	**1 038**	297	12.4	2 098	87.6	**2 395**	1 506	91.3	143	8.7	**1 649**	**4 314**	58.8	**3 023**	41.2	**7 337**
3 213	88.6	415	11.4	**3 628**	1 558	16.9	7 650	83.1	**9 208**	5 471	88.2	735	11.8	**6 206**	**17 608**	58.2	**12 626**	41.8	**30 234**
715	71.3	288	28.7	**1 003**	1 311	22.1	4 618	77.9	**5 929**	648	77.9	184	22.1	**832**	**9 055**	50.2	**8 990**	49.8	**18 045**
3 886	72.5	1 476	27.5	**5 362**	3 850	21.8	13 847	78.2	**17 697**	2 968	84.1	563	15.9	**3 531**	**27 511**	52.2	**25 163**	47.8	**52 674**
3 403	88.7	433	11.3	**3 836**	1 514	14.6	8 837	85.4	**10 351**	5 254	82.9	1 080	17.1	**6 334**	**18 682**	54.4	**15 656**	45.6	**34 338**
1 151	87.0	172	13.0	**1 323**	405	13.1	2 683	86.9	**3 088**	1 236	83.4	246	16.6	**1 482**	**4 859**	53.4	**4 239**	46.6	**9 098**
704	87.5	101	12.5	**805**	90	5.8	1 471	94.2	**1 561**	1 009	83.4	201	16.6	**1 210**	**3 183**	54.7	**2 634**	45.3	**5 817**
1 706	86.2	273	13.8	**1 979**	276	8.2	3 100	91.8	**3 376**	2 527	80.8	600	19.2	**3 127**	**7 359**	56.7	**5 621**	43.3	**12 980**
2 694	89.1	328	10.9	**3 022**	648	11.8	4 855	88.2	**5 503**	4 339	88.8	545	11.2	**4 884**	**11 901**	59.8	**8 014**	40.2	**19 915**
134	82.2	29	17.8	**163**	3	1.6	189	98.4	**192**	95	59.4	65	40.6	**160**	**371**	44.6	**460**	55.4	**831**
287	88.9	36	11.1	**323**	8	3.9	195	96.1	**203**	131	92.9	10	7.1	**141**	**580**	64.3	**322**	35.7	**902**
26	96.3	1	3.7	**27**	178	44.1	226	55.9	**404**	36	100.0	0	0.0	**36**	**1 227**	76.0	**388**	24.0	**1 615**
22 186	**85.1**	**3 872**	**14.9**	**26 058**	**10 983**	**16.9**	**54 129**	**83.1**	**65 112**	**31 606**	**86.8**	**4 796**	**13.2**	**36 402**	**120 966**	**56.4**	**93 671**	**43.6**	**214 494**[a]

15 Occupational category and geographic area

Number and percentage of employees, by geographic area and occupational category, 1989

	Occupational category												
	Management		Scientific and Professional		Administrative and Foreign Service		Technical		Administrative Support		Operational		
Geographic area	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Newfoundland	**31**	0.6	**263**	5.0	**989**	18.9	**1 187**	22.6	**1 387**	26.5	**1 385**	26.4	**5 242**
Prince Edward Island	**35**	1.7	**104**	5.0	**598**	28.8	**243**	11.7	**723**	34.8	**371**	17.9	**2 076**
Nova Scotia	**95**	0.7	**980**	7.3	**2 040**	15.2	**2 119**	15.8	**3 095**	23.1	**5 054**	37.8	**13 385**
New Brunswick	**68**	0.9	**472**	6.4	**1 715**	23.4	**1 038**	14.1	**2 395**	32.6	**1 649**	22.5	**7 337**
Quebec (Except NCR)	**197**	0.7	**3 074**	10.2	**7 908**	26.2	**3 628**	12.0	**9 208**	30.5	**6 206**	20.5	**30 234**
Quebec (NCR)	**798**	4.4	**1 708**	9.5	**7 749**	42.9	**1 003**	5.6	**5 929**	32.9	**832**	4.6	**18 045**
Ontario (NCR)	**2 359**	4.5	**7 418**	14.1	**15 987**	30.4	**5 362**	10.2	**17 697**	33.6	**3 531**	6.7	**52 674**
Ontario (Except NCR)	**219**	0.6	**3 625**	10.6	**9 883**	28.8	**3 836**	11.2	**10 351**	30.1	**6 334**	18.4	**34 338**
Manitoba	**86**	0.9	**1 049**	11.5	**2 064**	22.7	**1 323**	14.5	**3 088**	33.9	**1 482**	16.3	**9 098**
Saskatchewan	**61**	1.0	**779**	13.4	**1 401**	24.1	**805**	13.8	**1 561**	26.8	**1 210**	20.8	**5 817**
Alberta	**96**	0.7	**1 424**	11.0	**2 910**	22.4	**1 979**	15.2	**3 376**	26.0	**3 127**	24.1	**12 980**
British Columbia	**136**	0.7	**1 854**	9.3	**4 507**	22.6	**3 022**	15.2	**5 503**	27.6	**4 884**	24.5	**19 915**
Yukon	**11**	1.3	**172**	20.7	**131**	15.8	**163**	19.6	**192**	23.1	**160**	19.3	**831**
Northwest Territories	**8**	0.9	**69**	7.6	**155**	17.2	**323**	35.8	**203**	22.5	**141**	15.6	**902**
Outside Canada	**284**	17.6	**89**	5.5	**775**	48.0	**27**	1.7	**404**	25.0	**36**	2.2	**1 615**
Total	**4 632**	**2.2**	**23 080**	**10.8**	**58 812**	**27.4**	**26 058**	**12.1**	**65 112**	**30.3**	**36 402**	**17.0**	**214 494**[a]

[a] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note.–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or geographic area.

16 Management Category and employment equity designated group

Number and percentage of men, women, Anglophones, Francophones and members of employment equity designated groups in the Management Category, by group and level, 1988 and 1989

	1988												
	Men		Women		Anglophones		Francophones		Aboriginal peoples[a]		Persons with disabilities[a]		Members of visible minorities[a]		
Group and level	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total employees in category**
EX-5[b]	93	97.9	2	2.1	74	77.9	21	22.1	—	—	—	—	—	—	**95**
EX-4	202	90.6	21	9.4	166	74.4	57	25.6	—	—	—	—	—	—	**223**
EX-3	440	93.4	31	6.6	382	81.1	89	18.9	—	—	5	1.1	7	1.5	**471**
EX-2	737	90.4	78	9.6	631	77.4	184	22.6	9	1.1	14	1.7	16	2.0	**815**
EX-1	864	86.2	138	13.8	786	78.4	216	21.6	4	0.4	19	1.9	12	1.2	**1 002**
SM	1 642	85.0	289	15.0	1 525	79.0	406	21.0	21	1.1	34	1.8	43	2.2	**1 931**
Total	**3 978**	**87.7**	**559**	**12.3**	**3 564**	**78.6**	**973**	**21.4**	**37**	**0.8**	**74**	**1.6**	**81**	**1.8**	**4 537**
	1989												
EX-5[b]	95	97.9	2	2.1	77	79.4	20	20.6	0	0.0	—	—	0	0.0	**97**
EX-4	204	88.3	27	11.7	170	73.6	61	26.4	—	—	—	—	3	1.3	**231**
EX-3	454	92.7	36	7.3	389	79.4	101	20.6	—	—	6	1.2	8	1.6	**490**
EX-2	761	89.5	89	10.5	653	76.8	197	23.2	8	0.9	14	1.6	15	1.8	**850**
EX-1	868	83.5	171	16.5	798	76.8	241	23.2	8	0.8	23	2.2	17	1.6	**1 039**
SM	1 599	83.1	326	16.9	1 509	78.4	416	21.6	23	1.2	38	2.0	43	2.2	**1 925**
Total	**3 981**	**85.9**	**651**	**14.1**	**3 596**	**77.6**	**1 036**	**22.4**	**42**	**0.9**	**84**	**1.8**	**86**	**1.9**	**4 632**

[a] See Glossary, p. 138, for definitions of aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups.
[b] Includes executives ranked as GX, which entitles them to the DM-1 salary range.

Note:–Statistics on aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities are obtained from the Treasury Board Secretariat's Central Designated Group Data Bank. In order to avoid the identification of individuals, small numbers have been suppressed.

17 Language requirements of position, occupational category and language group

Number and percentage of employees, by occupational category, language requirements of position and language group, 1989

Occupational category	Language requirements of position	Anglophones		Francophones		Anglophones and Francophones	Total
		No.	%	No	%		
Management	Bilingual	2 617	74.1	917	25.9	3 534	**3 534**
	English	622	98.0	13	2.0	635	**635**
	French	0	0.0	4	100.0	4	**4**
	English or French	328	78.7	89	21.3	417	**417**
	Total	**3 596**	**77.6**	**1 036**	**22.4**	**4 632**	4 632
Scientific and Professional	Bilingual	4 081	49.6	4 149	50.4	8 230	**8 230**
	English	12 704	98.1	252	1.9	12 956	**12 956**
	French	12	2.1	562	97.9	574	**574**
	English or French	718	83.6	141	16.4	859	**859**
	Total	**17 846**	**77.4**	**5 220**	**22.6**	**23 066**	23 080
Administrative and Foreign Service	Bilingual	9 429	39.1	14 700	60.9	24 129	**24 129**
	English	28 980	97.6	716	2.4	29 696	**29 696**
	French	13	0.6	2 093	99.4	2 106	**2 106**
	English or French	1 479	76.9	444	23.1	1 923	**1 923**
	Total	**40 650**	**69.1**	**18 149**	**30.9**	**58 799**	58 812
Technical	Bilingual	1 748	32.5	3 624	67.5	5 372	**5 372**
	English	17 568	97.7	412	2.3	17 980	**17 980**
	French	37	3.1	1 143	96.9	1 180	**1 180**
	English or French	886	78.0	250	22.0	1 136	**1 136**
	Total	**20 514**	**78.8**	**5 524**	**21.2**	**26 038**	26 058
Administrative Support	Bilingual	5 038	26.9	13 718	73.1	18 756	**18 756**
	English	33 702	96.0	1 391	4.0	35 093	**35 093**
	French	81	1.5	5 296	98.5	5 377	**5 377**
	English or French	2 267	64.6	1 242	35.4	3 509	**3 509**
	Total	**42 664**	**65.6**	**22 420**	**34.4**	**65 084**	65 112
Operational	Bilingual	656	22.3	2 284	77.7	2 940	**2 940**
	English	24 326	98.2	448	1.8	24 774	**24 774**
	French	107	2.4	4 396	97.6	4 503	**4 503**
	English or French	1 597	50.4	1 569	49.6	3 166	**3 166**
	Total	**27 509**	**75.6**	**8 879**	**24.4**	**36 388**	36 402
All categories	Bilingual	23 672	37.5	39 480	62.5	63 152	**63 152**
	English	118 102	97.3	3 241	2.7	121 343	**121 343**
	French	250	1.8	13 494	98.2	13 744	**13 744**
	English or French	7 279	66.1	3 736	33.9	11 015	**11 015**
	Grand total	**153 188**	**71.4**	**61 353**	**28.6**	**214 541**	214 494[1]

[1] Total population figure is not based on the same data source as other data; see Technical notes, p. 65.

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, language requirements of position or language group.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

18 Management Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Management Category, by department, sex and language group, 1989

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Agriculture	122	31	16	3	153	89.0	19	11.0	138	80.2	34	19.8	172
Atlantic Canada Opportunities Agency	23	6	6	1	29	80.6	7	19.4	29	80.6	7	19.4	36
Canada Labour Relations Board	6	0	1	0	6	85.7	1	14.3	7	100.0	0	0.0	7
Canadian Aviation Safety Board	6	0	0	1	6	85.7	1	14.3	6	85.7	1	14.3	7
Canadian Centre for Management Development	4	2	3	0	6	66.7	3	33.3	7	77.8	2	22.2	9
Canadian Forestry Service	22	4	1	1	26	92.9	2	7.1	23	82.1	5	17.9	28
Canadian Grain Commission	6	0	0	0	6	100.0	0	0.0	6	100.0	0	0.0	6
Canadian Human Rights Commission	2	0	3	1	2	33.3	4	66.7	5	83.3	1	16.7	6
Canadian International Development Agency	60	37	7	7	97	87.4	14	12.6	67	60.4	44	39.6	111
Canadian International Trade Tribunal	5	3	1	0	8	88.9	1	11.1	6	66.7	3	33.3	9
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	19	3	3	1	22	84.6	4	15.4	22	84.6	4	15.4	26
Canadian Secretariat	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Canadian Space Agency	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Communications	57	29	9	8	86	83.5	17	16.5	66	64.1	37	35.9	103
Consumer and Corporate Affairs	53	13	9	3	66	84.6	12	15.4	62	79.5	16	20.5	78
Correctional Service of Canada	58	29	8	4	87	87.9	12	12.1	66	66.7	33	33.3	99
Emergency Preparedness Canada	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Employment and Immigration	118	53	21	7	171	85.9	28	14.1	139	69.8	60	30.2	199
Energy, Mines and Resources	103	27	13	3	130	89.0	16	11.0	116	79.5	30	20.5	146
Environment	178	38	14	5	216	91.9	19	8.1	192	81.7	43	18.3	235
External Affairs	342	99	24	8	441	93.2	32	6.8	366	77.4	107	22.6	473
Federal Court of Canada	5	0	0	0	5	100.0	0	0.0	5	100.0	0	0.0	5
Federal-Provincial Relations Office	12	8	6	2	20	71.4	8	28.6	18	64.3	10	35.7	28
Finance	73	10	9	0	83	90.2	9	9.8	82	89.1	10	10.9	92
Fisheries and Oceans	111	31	9	2	142	92.8	11	7.2	120	78.4	33	21.6	153
Immigration and Refugee Board	2	1	1	0	3	75.0	1	25.0	3	75.0	1	25.0	4
Indian Affairs and Northern Development	127	20	24	4	147	84.0	28	16.0	151	86.3	24	13.7	175
International Joint Commission	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
Investment Canada	9	1	3	0	10	76.9	3	23.1	12	92.3	1	7.7	13
Justice	5	7	3	0	12	80.0	3	20.0	8	53.3	7	46.7	15
Labour	23	6	9	3	29	70.7	12	29.3	32	78.0	9	22.0	41
National Archives of Canada	11	2	4	1	13	72.2	5	27.8	15	83.3	3	16.7	18
National Defence (civilian)	105	15	8	1	120	93.0	9	7.0	113	87.6	16	12.4	129
National Energy Board	13	1	1	1	14	87.5	2	12.5	14	87.5	2	12.5	16
National Health and Welfare	105	20	30	8	125	76.7	38	23.3	135	82.8	28	17.2	163
National Library of Canada	2	2	4	1	4	44.4	5	55.6	6	66.7	3	33.3	9
National Museums of Canada	25	9	5	3	34	81.0	8	19.0	30	71.4	12	28.6	42
National Parole Board	8	3	1	0	11	91.7	1	8.3	9	75.0	3	25.0	12
National Revenue (Customs and Excise)	76	21	13	3	97	85.8	16	14.2	89	78.8	24	21.2	113
National Revenue (Taxation)	103	37	7	1	140	94.6	8	5.4	110	74.3	38	25.7	148
National Transportation Agency	16	5	4	2	21	77.8	6	22.2	20	74.1	7	25.9	27
Office of Privatization and Regulatory Affairs	13	2	6	0	15	71.4	6	28.6	19	90.5	2	9.5	21
Office of the Chief Electoral Officer	0	2	0	0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	2
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	2	1	0	2	66.7	1	33.3	1	33.3	2	66.7	3
Office of the Commissioner of Official Languages	1	9	3	2	10	66.7	5	33.3	4	26.7	11	73.3	15

Table 18—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	1	2	0	0.0	3	100.0	1	33.3	2	66.7	3
Office of the Governor General's Secretary	1	2	1	0	3	75.0	1	25.0	2	50.0	2	50.0	4
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	3	0	1	0	3	75.0	1	25.0	4	100.0	0	0.0	4
Office of the Superintendent of Financial Institutions	3	1	0	0	4	100.0	0	0.0	3	75.0	1	25.0	4
Offices of the Information and Privacy Commissioners	2	1	0	2	3	60.0	2	40.0	2	40.0	3	60.0	5
Patented Medicine Prices Review Board	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Privy Council Office	32	14	21	5	46	63.9	26	36.1	53	73.6	19	26.4	72
Public Service Commission	27	23	10	9	50	72.5	19	27.5	37	53.6	32	46.4	69
Public Service Staff Relations Board	4	3	0	0	7	100.0	0	0.0	4	57.1	3	42.9	7
Public Works	101	27	10	5	128	89.5	15	10.5	111	77.6	32	22.4	143
Regional Industrial Expansion	177	47	20	3	224	90.7	23	9.3	197	79.8	50	20.2	247
Registry of the Competition Tribunal	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2
Science and Technology	17	5	8	1	22	71.0	9	29.0	25	80.6	6	19.4	31
Secretary of State of Canada	27	21	17	6	48	67.6	23	32.4	44	62.0	27	38.0	71
Solicitor General	23	3	5	2	26	78.8	7	21.2	28	84.8	5	15.2	33
Statistics Canada	60	18	11	2	78	85.7	13	14.3	71	78.0	20	22.0	91
Supply and Services	156	48	31	6	204	84.6	37	15.4	187	77.6	54	22.4	241
Supreme Court of Canada	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Transport	220	42	20	10	262	89.7	30	10.3	240	82.2	52	17.8	292
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	39	6	8	3	45	80.4	11	19.6	47	83.9	9	16.1	56
Treasury Board (Secretariat)	110	24	31	9	134	77.0	40	23.0	141	81.0	33	19.0	174
Veterans Affairs	31	4	5	2	35	83.3	7	16.7	36	85.7	6	14.3	42
Western Economic Diversification	30	1	4	1	31	86.1	5	13.9	34	94.4	2	5.6	36
Total	**3 100**	**881**	**496**	**155**	**3 981**	**85.9**	**651**	**14.1**	**3 596**	**77.6**	**1 036**	**22.4**	**4 632**

19 Scientific and Professional Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Scientific and Professional Category, by department, sex and language group, 1989

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	1 545	341	261	89	1 887	84.4	350	15.6	1 806	80.8	430	19.2	2 237
Atlantic Canada Opportunities Agency	6	1	1	0	7	87.5	1	12.5	7	87.5	1	12.5	8
Bureau of Pensions Advocates	22	5	11	4	27	64.3	15	35.7	33	78.6	9	21.4	42
Canada Labour Relations Board	1	0	1	2	1	25.0	3	75.0	2	50.0	2	50.0	4
Canadian Aviation Safety Board	10	1	1	2	11	78.6	3	21.4	11	78.6	3	21.4	14
Canadian Centre for Management Development	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1
Canadian Forestry Service	321	53	27	5	374	92.1	32	7.9	348	85.7	58	14.3	406
Canadian Grain Commission	27	0	7	1	27	77.1	8	22.9	34	97.1	1	2.9	35
Canadian Human Rights Commission	2	2	3	2	4	44.4	5	55.6	5	55.6	4	44.4	9
Canadian International Development Agency	52	44	6	12	96	84.2	18	15.8	58	50.9	56	49.1	114
Canadian International Trade Tribunal	5	0	1	2	5	62.5	3	37.5	6	75.0	2	25.0	8
Canadian Pension Commission	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	20	3	5	1	23	79.3	6	20.7	25	86.2	4	13.8	29
Communications	223	72	26	9	295	89.4	35	10.6	249	75.5	81	24.5	330
Consumer and Corporate Affairs	145	35	35	15	180	78.3	50	21.7	180	78.3	50	21.7	230
Correctional Service of Canada	267	117	267	77	384	52.7	344	47.3	534	73.4	194	26.6	728
Employment and Immigration	112	50	52	12	162	71.7	64	28.3	164	72.6	62	27.4	226
Energy, Mines and Resources	1 034	201	142	46	1 235	86.8	188	13.2	1 176	82.6	247	17.4	1 423
Environment	1 371	291	228	66	1 666	85.0	294	15.0	1 599	81.7	357	18.3	1 960
External Affairs	37	6	14	1	43	74.1	15	25.9	51	87.9	7	12.1	58
Federal Court of Canada	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	2
Federal-Provincial Relations Office	1	2	1	0	3	75.0	1	25.0	2	50.0	2	50.0	4
Finance	173	41	60	16	214	73.8	76	26.2	233	80.3	57	19.7	290
Fisheries and Oceans	833	97	123	25	931	86.3	148	13.7	956	88.7	122	11.3	1 079
Immigration and Refugee Board	5	4	4	3	9	56.3	7	43.8	9	56.3	7	43.8	16
Indian Affairs and Northern Development	439	29	428	12	468	51.5	440	48.5	867	95.5	41	4.5	908
International Joint Commission	8	0	0	0	11	91.7	1	8.3	8	100.0	0	0.0	12
Investment Canada	2	0	3	0	2	40.0	3	60.0	5	100.0	0	0.0	5
Justice	415	151	221	103	566	63.6	324	36.4	636	71.5	254	28.5	890
Labour	42	13	10	2	55	82.1	12	17.9	52	77.6	15	22.4	67
Law Reform Commission of Canada	0	1	1	0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
National Archives of Canada	61	21	38	9	82	63.6	47	36.4	99	76.7	30	23.3	129
National Defence (civilian)	1 091	387	221	150	1 480	80.0	371	20.0	1 312	71.0	537	29.0	1 851
National Energy Board	66	11	11	8	77	80.2	19	19.8	77	80.2	19	19.8	96
National Farm Products Marketing Council	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2
National Health and Welfare	735	166	905	140	902	46.3	1 046	53.7	1 640	84.3	306	15.7	1 948
National Library of Canada	43	19	97	23	62	34.1	120	65.9	140	76.9	42	23.1	182
National Museums of Canada	59	14	31	6	73	66.4	37	33.6	90	81.8	20	18.2	110
National Parole Board	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
National Revenue (Customs and Excise)	387	114	74	33	501	82.4	107	17.6	461	75.8	147	24.2	608
National Revenue (Taxation)	2 083	669	366	122	2 752	84.9	488	15.1	2 449	75.6	791	24.4	3 240
National Transportation Agency	50	11	20	6	61	70.1	26	29.9	70	80.5	17	19.5	87
Office of Privatization and Regulatory Affairs	4	1	4	0	5	55.6	4	44.4	8	88.9	1	11.1	9
Office of the Chief Electoral Officer	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1

Table 19—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	1	1	2	2	2	33.3	4	66.7	3	50.0	3	50.0	**6**
Office of the Commissioner of Official Languages	0	1	1	0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	**2**
Office of the Coordinator, Status of Women	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	**1**
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	**2**
Offices of the Information and Privacy Commissioners	2	0	0	0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	0	0.0	**2**
Patented Medicine Prices Review Board	2	1	1	0	3	75.0	1	25.0	3	75.0	1	25.0	**4**
Privy Council Office	3	0	0	0	3	100.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	**3**
Public Service Commission	52	146	80	231	198	38.9	311	61.1	132	25.9	377	74.1	**509**
Public Service Staff Relations Board	2	0	1	1	2	50.0	2	50.0	3	75.0	1	25.0	**4**
Public Works	663	136	41	15	799	93.5	56	6.5	704	82.3	151	17.7	**855**
Regional Industrial Expansion	36	16	10	3	52	80.0	13	20.0	46	70.8	19	29.2	**65**
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	17	3	10	3	20	60.6	13	39.4	27	81.8	6	18.2	**33**
Secretary of State of Canada	8	10	5	6	18	62.1	11	37.9	13	44.8	16	55.2	**29**
Solicitor General	10	1	7	0	11	61.1	7	38.9	17	94.4	1	5.6	**18**
Statistics Canada	456	175	186	70	631	71.1	256	28.9	642	72.4	245	27.6	**887**
Supply and Services	17	4	4	2	21	77.8	6	22.2	21	77.8	6	22.2	**27**
Supreme Court of Canada	2	3	8	2	5	33.3	10	66.7	10	66.7	5	33.3	**15**
Transport	561	139	35	24	700	92.2	59	7.8	596	78.5	163	21.5	**759**
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	4	1	0	0	5	100.0	0	0.0	4	80.0	1	20.0	**5**
Treasury Board (Secretariat)	19	3	4	2	22	78.6	6	21.4	23	82.1	5	17.9	**28**
Veterans Affairs	68	44	112	194	112	26.8	306	73.2	180	43.1	238	56.9	**418**
Veterans Appeal Board	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	**1**
Western Economic Diversification	4	0	1	0	4	80.0	1	20.0	5	100.0	0	0.0	**5**
Total	**13 629**	**3 660**	**4 217**	**1 560**	**17 301**	**75.0**	**5 779**	**25.0**	**17 846**	**77.4**	**5 220**	**22.6**	**23 080**

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

20 Administrative and Foreign Service Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Administrative and Foreign Service Category, by department, sex and language group, 1989

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	567	149	299	118	718	63.2	418	36.8	866	76.4	267	23.6	1 136
Atlantic Canada Opportunities Agency	74	22	26	18	96	68.6	44	31.4	100	71.4	40	28.6	140
Bureau of Pensions Advocates	4	3	12	3	7	31.8	15	68.2	16	72.7	6	27.3	22
Canada Labour Relations Board	7	8	5	13	15	45.5	18	54.5	12	36.4	21	63.6	33
Canadian Aviation Safety Board	4	4	17	10	8	22.9	27	77.1	21	60.0	14	40.0	35
Canadian Centre for Management Development	0	3	3	17	3	13.0	20	87.0	3	13.0	20	87.0	23
Canadian Forestry Service	89	32	46	18	123	65.8	64	34.2	135	73.0	50	27.0	187
Canadian Grain Commission	26	3	12	1	29	69.0	13	31.0	38	90.5	4	9.5	42
Canadian Human Rights Commission	33	12	45	19	45	41.3	64	58.7	78	71.6	31	28.4	109
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	4	0	5	4	44.4	5	55.6	0	0.0	9	100.0	9
Canadian International Development Agency	184	180	101	150	364	59.2	251	40.8	285	46.3	330	53.7	615
Canadian International Trade Tribunal	9	4	5	11	13	44.8	16	55.2	14	48.3	15	51.7	29
Canadian Pension Commission	4	0	1	1	4	66.7	2	33.3	5	83.3	1	16.7	6
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	70	41	31	55	111	56.3	86	43.7	101	51.3	96	48.7	197
Civil Aviation Tribunal	0	1	2	0	1	33.3	2	66.7	2	66.7	1	33.3	3
Communications	207	131	173	148	338	51.3	321	48.7	380	57.7	279	42.3	659
Consumer and Corporate Affairs	248	147	138	121	395	60.4	259	39.6	386	59.0	268	41.0	654
Correctional Service of Canada	878	420	356	215	1 298	69.4	571	30.6	1 234	66.0	635	34.0	1 869
Employment and Immigration	3 946	2 127	3 829	1 465	6 074	53.4	5 295	46.6	7 775	68.4	3 592	31.6	11 369
Energy, Mines and Resources	208	103	194	92	371	56.5	286	43.5	462	70.3	195	29.7	657
Environment	715	248	380	184	963	63.1	564	36.9	1 095	71.7	432	28.3	1 527
External Affairs	929	351	300	115	1 280	75.5	415	24.5	1 229	72.5	466	27.5	1 695
Federal Court of Canada	24	16	28	27	40	42.1	55	57.9	52	54.7	43	45.3	95
Federal-Provincial Relations Office	5	2	3	4	7	50.0	7	50.0	8	57.1	6	42.9	14
Finance	59	31	57	43	90	47.4	100	52.6	116	61.1	74	38.9	190
Fisheries and Oceans	415	124	196	85	539	65.7	281	34.3	611	74.5	209	25.5	820
Immigration and Refugee Board	50	23	49	41	73	44.8	90	55.2	99	60.7	64	39.3	163
Indian Affairs and Northern Development	680	168	506	131	849	57.1	637	42.9	1 186	79.9	299	20.1	1 486
International Joint Commission	2	0	3	1	2	33.3	4	66.7	5	83.3	1	16.7	6
Investment Canada	23	7	14	9	30	56.6	23	43.4	37	69.8	16	30.2	53
Justice	34	21	51	41	55	37.4	92	62.6	85	57.8	62	42.2	147
Labour	185	82	120	55	267	60.4	175	39.6	305	69.0	137	31.0	442
Law Reform Commission of Canada	0	2	2	2	2	33.3	4	66.7	2	33.3	4	66.7	6
National Archives of Canada	72	36	48	35	108	56.5	83	43.5	120	62.8	71	37.2	191
National Defence (civilian)	1 327	357	479	210	1 684	71.0	689	29.0	1 806	76.1	567	23.9	2 373
National Energy Board	46	11	20	8	57	67.1	28	32.9	66	77.6	19	22.4	85
National Farm Products Marketing Council	2	5	2	1	7	70.0	3	30.0	4	40.0	6	60.0	10
National Health and Welfare	550	206	635	247	756	46.1	884	53.9	1 185	72.3	453	27.7	1 640
National Library of Canada	23	11	15	8	34	59.6	23	40.4	38	66.7	19	33.3	57
National Museums of Canada	56	55	91	62	111	42.0	153	58.0	147	55.7	117	44.3	264
National Parole Board	25	14	48	31	40	33.6	79	66.4	73	61.9	45	38.1	119
National Revenue (Customs and Excise)	3 036	1 177	1 674	458	4 213	66.4	2 132	33.6	4 710	74.2	1 635	25.8	6 345
National Revenue (Taxation)	3 474	1 160	2 781	921	4 634	55.6	3 702	44.4	6 255	75.0	2 081	25.0	8 336
National Transportation Agency	80	46	57	39	126	56.8	96	43.2	137	61.7	85	38.3	222
Office of Privatization and Regulatory Affairs	2	1	8	2	3	23.1	10	76.9	10	76.9	3	23.1	13

Table 20—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Office of the Chief Electoral Officer	1	9	5	7	10	45.5	12	54.5	6	27.3	16	72.7	22
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	1	3	1	1	4	66.7	2	33.3	2	33.3	4	66.7	6
Office of the Commissioner of Official Languages	17	30	14	28	47	52.8	42	47.2	31	34.8	58	65.2	89
Office of the Coordinator, Status of Women	1	0	15	5	1	4.8	20	95.2	16	76.2	5	23.8	21
Office of the Governor General's Secretary	4	7	10	20	11	26.8	30	73.2	14	34.1	27	65.9	41
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	10	0	2	0	10	83.3	2	16.7	12	100.0	0	0.0	12
Offices of the Information and Privacy Commissioners	19	10	9	3	29	70.7	12	29.3	28	68.3	13	31.7	41
Patented Medicine Prices Review Board	3	0	1	3	3	42.9	4	57.1	4	57.1	3	42.9	7
Privy Council Office	15	21	28	32	36	37.5	60	62.5	43	44.8	53	55.2	96
Procurement Review Board	1	0	0	1	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
Public Service Commission	204	181	195	257	385	46.0	452	54.0	399	47.7	438	52.3	837
Public Service Staff Relations Board	7	14	17	16	21	38.9	33	61.1	24	44.4	30	55.6	54
Public Works	767	282	371	133	1 049	67.5	504	32.5	1 138	73.3	415	26.7	1 553
Regional Industrial Expansion	586	228	254	173	814	65.6	427	34.4	840	67.7	401	32.3	1 241
Registry of the Competition Tribunal	0	0	1	3	0	0.0	4	100.0	1	25.0	3	75.0	4
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	91	16	88	46	107	44.4	134	55.6	179	74.3	62	25.7	241
Secretary of State of Canada	248	527	316	718	775	42.8	1 034	57.2	564	31.2	1 245	68.8	1 809
Solicitor General	45	11	36	21	56	49.1	58	50.9	81	71.7	32	28.3	114
Statistics Canada	358	196	177	130	554	64.3	307	35.7	535	62.1	326	37.9	861
Supply and Services	1 537	700	901	508	2 237	61.4	1 409	38.6	2 438	66.9	1 208	33.1	3 646
Supreme Court of Canada	4	3	3	5	7	46.7	8	53.3	7	46.7	8	53.3	15
Tax Court of Canada	4	8	8	3	12	52.2	11	47.8	12	52.2	11	47.8	23
Transport	1 222	407	701	264	1 630	62.8	965	37.2	1 923	74.1	671	25.9	2 595
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	22	7	16	8	29	54.7	24	45.3	38	71.7	15	28.3	53
Treasury Board (Secretariat)	111	51	92	53	162	52.8	145	47.2	203	66.1	104	33.9	307
Veterans Affairs	380	125	288	76	505	58.1	364	41.9	668	76.9	201	23.1	869
Veterans Appeal Board	4	0	5	3	4	33.3	8	66.7	9	75.0	3	25.0	12
Western Economic Diversification	95	3	45	5	98	66.2	50	33.8	140	94.6	8	5.4	148
Total	**24 189**	**10 387**	**16 461**	**7 762**	**34 584**	**58.8**	**24 228**	**41.2**	**40 650**	**69.1**	**18 149**	**30.9**	**58 812**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

21 Technical Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Technical Category, by department, sex and language group, 1989

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	2 155	641	541	142	2 802	80.4	683	19.6	2 696	77.5	783	22.5	3 485
Canadian Aviation Safety Board	62	15	7	0	77	91.7	7	8.3	69	82.1	15	17.9	84
Canadian Forestry Service	243	40	49	7	284	83.5	56	16.5	292	86.1	47	13.9	340
Canadian Grain Commission	288	17	67	1	305	81.8	68	18.2	355	95.2	18	4.8	373
Canadian Human Rights Commission	0	1	2	2	1	20.0	4	80.0	2	40.0	3	60.0	5
Canadian International Development Agency	2	6	2	5	8	53.3	7	46.7	4	26.7	11	73.3	15
Canadian International Trade Tribunal	3	2	1	2	5	62.5	3	37.5	4	50.0	4	50.0	8
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	1	2	5	2	3	30.0	7	70.0	6	60.0	4	40.0	10
Communications	391	127	55	17	518	87.8	72	12.2	446	75.6	144	24.4	590
Consumer and Corporate Affairs	322	120	47	11	442	88.4	58	11.6	369	73.8	131	26.2	500
Correctional Service of Canada	28	11	6	3	39	81.3	9	18.8	34	70.8	14	29.2	48
Employment and Immigration	20	20	24	5	40	58.0	29	42.0	44	63.8	25	36.2	69
Energy, Mines and Resources	560	202	148	42	762	80.0	190	20.0	708	74.4	244	25.6	952
Environment	1 648	336	235	63	1 984	86.9	298	13.1	1 883	82.5	399	17.5	2 282
External Affairs	113	17	29	10	130	76.9	39	23.1	142	84.0	27	16.0	169
Federal Court of Canada	8	3	12	4	11	40.7	16	59.3	20	74.1	7	25.9	27
Finance	10	5	8	4	15	55.6	12	44.4	18	66.7	9	33.3	27
Fisheries and Oceans	1 542	198	207	37	1 740	87.7	244	12.3	1 749	88.2	235	11.8	1 984
Immigration and Refugee Board	5	0	3	2	5	50.0	5	50.0	8	80.0	2	20.0	10
Indian Affairs and Northern Development	92	9	49	6	101	64.7	55	35.3	141	90.4	15	9.6	156
International Joint Commission	1	0	1	0	2	66.7	1	33.3	2	100.0	0	0.0	3
Investment Canada	0	1	3	0	1	25.0	3	75.0	3	75.0	1	25.0	4
Justice	6	5	50	27	11	12.5	77	87.5	56	63.6	32	36.4	88
Labour	19	4	10	11	23	52.3	21	47.7	29	65.9	15	34.1	44
Law Reform Commission of Canada	0	0	2	0	0	0.0	2	100.0	2	100.0	0	0.0	2
National Archives of Canada	51	22	28	24	73	58.4	52	41.6	79	63.2	46	36.8	125
National Defence (civilian)	2 045	595	170	38	2 643	92.7	208	7.3	2 215	77.8	633	22.2	2 851
National Energy Board	11	0	5	1	11	64.7	6	35.3	16	94.1	1	5.9	17
National Farm Products Marketing Council	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
National Health and Welfare	261	75	224	53	336	54.6	279	45.4	485	79.1	128	20.9	615
National Library of Canada	6	3	24	22	9	16.4	46	83.6	30	54.5	25	45.5	55
National Museums of Canada	147	28	64	16	175	68.6	80	31.4	211	82.7	44	17.3	255
National Parole Board	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
National Revenue (Customs and Excise)	4	9	3	6	13	59.1	9	40.9	7	31.8	15	68.2	22
National Revenue (Taxation)	77	39	22	4	116	81.7	26	18.3	99	69.7	43	30.3	142
National Transportation Agency	23	5	14	10	28	53.8	24	46.2	37	71.2	15	28.8	52
Office of the Chief Electoral Officer	0	8	0	1	8	88.9	1	11.1	0	0.0	9	100.0	9
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	0	0	0	2	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	2
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	0	2	0	0.0	2	100.0	0	0.0	2	100.0	2
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Office of the Governor General's Secretary	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Offices of the Information and Privacy Commissioners	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Patented Medicine Prices Review Board	0	1	1	1	1	33.3	2	66.7	1	33.3	2	66.7	3
Privy Council Office	6	2	3	1	8	66.7	4	33.3	9	75.0	3	25.0	12
Public Service Commission	12	14	13	12	26	51.0	25	49.0	25	49.0	26	51.0	51
Public Service Staff Relations Board	0	3	1	1	3	60.0	2	40.0	1	20.0	4	80.0	5
Public Works	826	252	59	20	1 079	93.2	79	6.8	885	76.5	272	23.5	1 158
Regional Industrial Expansion	12	12	10	4	24	63.2	14	36.8	22	57.9	16	42.1	38
Registry of the Competition Tribunal	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1

Table 21—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	43	6	19	5	**49**	67.1	**24**	32.9	**62**	84.9	**11**	15.1	**73**
Secretary of State of Canada	4	9	6	21	**13**	32.5	**27**	67.5	**10**	25.0	**30**	75.0	**40**
Solicitor General	0	0	2	1	**0**	0.0	**3**	100.0	**2**	66.7	**1**	33.3	**3**
Statistics Canada	262	177	268	128	**439**	52.6	**396**	47.4	**530**	63.5	**305**	36.5	**835**
Supply and Services	68	36	20	13	**104**	75.9	**33**	24.1	**88**	64.2	**49**	35.8	**137**
Supreme Court of Canada	16	7	4	7	**23**	67.6	**11**	32.4	**20**	58.8	**14**	41.2	**34**
Tax Court of Canada	1	2	2	0	**3**	60.0	**2**	40.0	**3**	60.0	**2**	40.0	**5**
Transport	6 183	1 477	382	119	**7 666**	93.9	**501**	6.1	**6 565**	80.4	**1 596**	19.6	**8 167**
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	0	0	0	1	**0**	0.0	**1**	100.0	**0**	0.0	**1**	100.0	**1**
Treasury Board (Secretariat)	5	1	4	4	**6**	42.9	**8**	57.1	**9**	64.3	**5**	35.7	**14**
Veterans Affairs	6	12	8	26	**18**	34.6	**34**	65.4	**14**	26.9	**38**	73.1	**52**
Western Economic Diversification	1	0	0	1	**1**	50.0	**1**	50.0	**1**	50.0	**1**	50.0	**2**
Total	**17 591**	**4 577**	**2 923**	**947**	**22 186**	**85.1**	**3 872**	**14.9**	**20 514**	**78.8**	**5 524**	**21.2**	**26 058**

Note: –The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

22 Administrative Support Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Administrative Support Category, by department, sex and language group, 1989

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	168	90	1 133	385	258	14.5	1 520	85.5	1 301	73.3	475	26.7	1 778
Atlantic Canada Opportunities Agency	11	5	61	38	16	13.9	99	86.1	72	62.6	43	37.4	115
Bureau of Pensions Advocates	1	1	50	11	2	3.1	62	96.9	51	81.0	12	19.0	64
Canada Labour Relations Board	0	7	11	26	7	15.9	37	84.1	11	25.0	33	75.0	44
Canadian Aviation Safety Board	3	3	14	23	6	14.0	37	86.0	17	39.5	26	60.5	43
Canadian Centre for Management Development	0	0	0	19	0	0.0	19	100.0	0	0.0	19	100.0	19
Canadian Forestry Service	11	7	115	71	18	8.8	186	91.2	126	61.8	78	38.2	204
Canadian Grain Commission	17	1	89	11	18	15.3	100	84.7	106	89.8	12	10.2	118
Canadian Human Rights Commission	5	3	12	29	8	16.3	41	83.7	17	34.7	32	65.3	49
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	3	0	5	3	37.5	5	62.5	0	0.0	8	100.0	8
Canadian International Development Agency	17	26	74	238	43	12.1	312	87.9	91	25.6	264	74.4	355
Canadian International Trade Tribunal	1	2	2	14	3	15.8	16	84.2	3	15.8	16	84.2	19
Canadian Pension Commission	1	0	15	4	1	5.0	19	95.0	16	80.0	4	20.0	20
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	5	12	30	59	17	16.0	89	84.0	35	33.0	71	67.0	106
Civil Aviation Tribunal	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	2
Communications	47	37	245	276	84	13.9	521	86.1	292	48.3	313	51.7	605
Consumer and Corporate Affairs	59	60	277	295	119	17.2	572	82.8	336	48.6	355	51.4	691
Correctional Service of Canada	66	36	923	505	102	6.7	1 428	93.3	989	64.6	541	35.4	1 530
Employment and Immigration	1 071	782	6 349	3 690	1 853	15.6	10 044	84.4	7 420	62.4	4 472	37.6	11 897
Energy, Mines and Resources	113	72	507	253	185	19.6	760	80.4	620	65.6	325	34.4	945
Environment	142	84	921	409	226	14.5	1 330	85.5	1 063	68.3	493	31.7	1 556
External Affairs	360	172	762	486	532	29.9	1 248	70.1	1 122	63.0	658	37.0	1 780
Federal Court of Canada	3	17	29	39	20	22.7	68	77.3	32	36.4	56	63.6	88
Federal-Provincial Relations Office	3	0	3	11	3	17.6	14	82.4	6	35.3	11	64.7	17
Finance	20	24	110	137	44	15.1	248	84.9	130	44.7	161	55.3	292
Fisheries and Oceans	84	25	590	200	109	12.1	790	87.9	674	75.0	225	25.0	899
Hazardous Materials Information Review Commission	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Immigration and Refugee Board	21	16	68	49	37	24.0	117	76.0	89	57.8	65	42.2	154
Indian Affairs and Northern Development	101	39	752	227	140	12.5	979	87.5	853	76.2	266	23.8	1 119
International Joint Commission	4	0	7	0	5	27.8	13	72.2	11	100.0	0	0.0	18
Investment Canada	4	2	20	16	6	14.3	36	85.7	24	57.1	18	42.9	42
Justice	27	17	229	192	44	9.5	421	90.5	256	55.1	209	44.9	465
Labour	24	17	121	114	41	14.9	235	85.1	145	52.5	131	47.5	276
Law Reform Commission of Canada	2	4	3	15	6	25.0	18	75.0	5	20.8	19	79.2	24
National Archives of Canada	83	35	67	102	118	41.1	169	58.9	150	52.3	137	47.7	287
National Defence (civilian)	1 140	365	5 517	1 531	1 505	17.6	7 051	82.4	6 657	77.8	1 896	22.2	8 556
National Energy Board	8	6	42	28	14	16.7	70	83.3	50	59.5	34	40.5	84
National Farm Products Marketing Council	0	1	3	5	1	11.1	8	88.9	3	33.3	6	66.7	9
National Health and Welfare	414	218	2 200	846	632	17.2	3 050	82.8	2 614	71.1	1 064	28.9	3 682
National Library of Canada	29	11	82	91	40	18.8	173	81.2	111	52.1	102	47.9	213
National Museums of Canada	13	14	70	85	27	14.8	155	85.2	83	45.6	99	54.4	182
National Parole Board	8	7	57	47	15	12.6	104	87.4	65	54.6	54	45.4	119
National Revenue (Customs and Excise)	307	132	1 583	684	439	16.2	2 268	83.8	1 890	69.8	816	30.2	2 707
National Revenue (Taxation)	846	373	3 426	1 716	1 219	19.2	5 142	80.8	4 272	67.2	2 089	32.8	6 361
National Transportation Agency	5	15	44	66	20	15.4	110	84.6	49	37.7	81	62.3	130

Table 22—Continued

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Office of Privatization and Regulatory Affairs	4	1	13	12	5	16.7	25	83.3	17	56.7	13	43.3	30
Office of the Chief Electoral Officer	0	7	1	16	7	29.2	17	70.8	1	4.2	23	95.8	24
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	4	1	3	8	5	31.3	11	68.8	7	43.8	9	56.3	16
Office of the Commissioner of Official Languages	2	7	5	33	9	19.1	38	80.9	7	14.9	40	85.1	47
Office of the Coordinator, Status of Women	0	0	3	8	0	0.0	11	100.0	3	27.3	8	72.7	11
Office of the Governor General's Secretary	1	5	5	25	6	16.7	30	83.3	6	16.7	30	83.3	36
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	1	0	9	1	1	9.1	10	90.9	10	90.9	1	9.1	11
Offices of the Information and Privacy Commissioners	1	1	4	11	2	11.8	15	88.2	5	29.4	12	70.6	17
Patented Medicine Prices Review Board	0	0	3	1	0	0.0	4	100.0	3	75.0	1	25.0	4
Privy Council Office	23	29	62	72	52	28.0	134	72.0	85	45.7	101	54.3	186
Procurement Review Board	0	0	1	1	0	0.0	2	100.0	1	50.0	1	50.0	2
Public Service Commission	32	48	173	401	80	12.2	574	87.8	205	31.3	449	68.7	654
Public Service Staff Relations Board	2	5	11	27	7	15.6	38	84.4	13	28.9	32	71.1	45
Public Works	215	71	882	436	286	17.8	1 318	82.2	1 097	68.4	507	31.6	1 604
Regional Industrial Expansion	42	51	328	264	93	13.6	592	86.4	370	54.0	315	46.0	685
Registry of the Competition Tribunal	0	2	0	2	2	50.0	2	50.0	0	0.0	4	100.0	4
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	125	64	2 013	473	189	7.1	2 486	92.9	2 138	79.9	537	20.1	2 675
Secretary of State of Canada	51	57	235	590	108	11.6	825	88.4	286	30.7	647	69.3	933
Solicitor General	9	6	43	45	15	14.6	88	85.4	52	50.5	51	49.5	103
Statistics Canada	239	161	667	541	400	24.9	1 208	75.1	906	56.3	702	43.7	1 608
Supply and Services	535	430	1 631	1 285	965	24.9	2 916	75.1	2 166	55.8	1 715	44.2	3 881
Supreme Court of Canada	6	3	10	22	9	22.0	32	78.0	16	39.0	25	61.0	41
Tax Court of Canada	4	5	6	23	9	23.7	29	76.3	10	26.3	28	73.7	38
Transport	326	155	1 861	804	481	15.3	2 665	84.7	2 187	69.5	959	30.5	3 146
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	1	0	5	11	1	5.9	16	94.1	6	35.3	11	64.7	17
Treasury Board (Secretariat)	2	10	38	75	12	9.6	113	90.4	40	32.0	85	68.0	125
Veterans Affairs	179	64	908	244	244	17.4	1 155	82.6	1 087	77.9	308	22.1	1 399
Veterans Appeal Board	2	0	10	1	2	15.4	11	84.6	12	92.3	1	7.7	13
Western Economic Diversification	5	1	64	14	6	7.1	78	92.9	69	82.1	15	17.9	84
Total	**7 056**	**3 925**	**35 608**	**18 495**	**10 983**	**16.9**	**54 129**	**83.1**	**42 664**	**65.6**	**22 420**	**34.4**	**65 112**

Note: –The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

23 Operational Category, sex and language group

Number and percentage of employees in the Operational Category, by department, sex and language group, 1989

Department	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Agriculture	932	183	67	16	1 115	93.1	83	6.9	999	83.4	199	16.6	**1 198**
Canadian Centre for Management Development	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	**1**
Canadian Forestry Service	59	16	5	0	75	93.8	5	6.3	64	80.0	16	20.0	**80**
Canadian Grain Commission	124	12	8	1	136	93.8	9	6.2	132	91.0	13	9.0	**145**
Canadian International Development Agency	0	2	0	0	2	100.0	0	0.0	0	0.0	2	100.0	**2**
Communications	44	15	0	0	59	100.0	0	0.0	44	74.6	15	25.4	**59**
Consumer and Corporate Affairs	20	11	0	0	31	100.0	0	0.0	20	64.5	11	35.5	**31**
Correctional Service of Canada	3 368	1 900	548	184	5 269	87.8	732	12.2	3 916	65.3	2 084	34.7	**6 001**
Employment and Immigration	42	30	4	6	72	87.8	10	12.2	46	56.1	36	43.9	**82**
Energy, Mines and Resources	124	68	3	3	192	97.0	6	3.0	127	64.1	71	35.9	**198**
Environment	1 174	182	126	7	1 357	91.1	133	8.9	1 300	87.3	189	12.7	**1 490**
External Affairs	53	49	1	1	102	98.1	2	1.9	54	51.9	50	48.1	**104**
Federal Court of Canada	2	11	0	2	13	86.7	2	13.3	2	13.3	13	86.7	**15**
Finance	6	6	1	2	12	80.0	3	20.0	7	46.7	8	53.3	**15**
Fisheries and Oceans	526	17	17	3	544	96.5	20	3.5	543	96.4	20	3.6	**564**
Indian Affairs and Northern Development	21	2	14	0	23	62.2	14	37.8	35	94.6	2	5.4	**37**
Investment Canada	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	**1**
Justice	3	1	0	0	4	100.0	0	0.0	3	75.0	1	25.0	**4**
Labour	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	**1**
National Archives of Canada	16	13	0	0	29	100.0	0	0.0	16	55.2	13	44.8	**29**
National Defence (civilian)	11 754	2 344	2 052	361	14 104	85.4	2 413	14.6	13 806	83.6	2 705	16.4	**16 517**
National Energy Board	2	3	0	0	5	100.0	0	0.0	2	40.0	3	60.0	**5**
National Health and Welfare	182	64	186	7	248	56.1	194	43.9	368	83.8	71	16.2	**442**
National Library of Canada	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	**1**
National Museums of Canada	65	65	9	11	130	86.7	20	13.3	74	49.3	76	50.7	**150**
National Parole Board	0	1	0	0	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0	**1**
National Revenue (Customs and Excise)	25	31	8	0	56	87.5	8	12.5	33	51.6	31	48.4	**64**
National Revenue (Taxation)	155	80	10	5	235	94.0	15	6.0	165	66.0	85	34.0	**250**
Office of the Chief Electoral Officer	2	5	0	0	7	100.0	0	0.0	2	28.6	5	71.4	**7**
Office of the Commissioner of Official Languages	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	**2**
Office of the Governor General's Secretary	5	19	6	4	24	70.6	10	29.4	11	32.4	23	67.6	**34**
Privy Council Office	1	4	0	0	5	100.0	0	0.0	1	20.0	4	80.0	**5**
Public Service Commission	5	19	2	2	24	85.7	4	14.3	7	25.0	21	75.0	**28**
Public Works	1 190	751	129	75	1 942	90.5	204	9.5	1 319	61.5	826	38.5	**2 146**
Regional Industrial Expansion	3	2	0	1	5	83.3	1	16.7	3	50.0	3	50.0	**6**
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	182	53	79	15	235	71.4	94	28.6	261	79.3	68	20.7	**329**
Secretary of State of Canada	1	4	0	0	5	100.0	0	0.0	1	20.0	4	80.0	**5**
Statistics Canada	17	16	8	21	33	53.2	29	46.8	25	40.3	37	59.7	**62**
Supply and Services	307	515	102	256	822	69.7	358	30.3	409	34.7	771	65.3	**1 180**
Supreme Court of Canada	4	8	0	0	12	100.0	0	0.0	4	33.3	8	66.7	**12**
Transport	3 476	750	89	11	4 226	97.7	100	2.3	3 565	82.4	761	17.6	**4 326**
Veterans Affairs	58	388	84	242	447	57.8	326	42.2	142	18.4	630	81.6	**773**
Total	**23 950**	**7 643**	**3 559**	**1 236**	**31 606**	**86.8**	**4 796**	**13.2**	**27 509**	**75.6**	**8 879**	**24.4**	**36 402**

Note: – The sums of the figures do not always equal the totals because in a number of cases the documents did not specify language group.

– For language group percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

24 Appointments and type of employment

Number of appointments *to* and *within* the Public Service, by type of employment, 1988 and 1989

Type of employment	1988			1989		
	To the Public Service	*Within* the Public Service	Total	*To* the Public Service	*Within* the Public Service	Total
Indeterminate						
• Full-time	3 902	36 770	**40 692**	4 520	40 904	**45 495**
• Part-time	536	877	**1 413**	193	642	**838**
• Seasonal	179	631	**810**	239	405	**646**
Total	**4 618**	**38 279**	**42 917**	**4 953**	**41 952**	**46 981**
Specified period						
• Full-time	4 613	44 650	**49 276**	4 773	45 610	**50 449**
• Part-time	204	2 095	**2 299**	222	2 103	**2 332**
• Seasonal	4	14	**18**	1	11	**12**
Total	**4 821**	**46 760**	**51 595**	**4 997**	**47 726**	**52 796**
All types of employment						
• Full-time	8 519	81 426	**89 978**	9 303	86 546	**95 991**
• Part-time	740	2 972	**3 712**	417	2 745	**3 172**
• Seasonal	183	645	**828**	240	416	**658**
Grand total	**9 443**	**85 045**	**94 522**	**9 963**	**89 715**	**99 833**

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because in a number of cases, the documents did not specify type of employment or whether the appointment was *to* or *within* the Public Service.

25 Appointments and occupational category

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service, by occupational category and type of appointment, 1988 and 1989

Occupational category	Appointments *to* the Public Service		Appointments *within* the Public Service — Type of appointment: Promotions		Lateral transfers or deployments		Re-appointments		Downward transfers		Demotions		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1988														
Management	64	0.7	623	3.0	523	2.3	0	0.0	3	0.1	0	0.0	**1 213**	**1.3**
Scientific and Professional	1 428	15.1	2 348	11.2	1 849	8.1	1 530	3.9	195	8.5	0	0.0	**7 354**	**7.8**
Administrative and Foreign Service	1 623	17.2	7 582	36.3	5 478	23.9	3 770	9.7	575	25.0	0	0.0	**19 036**	**20.1**
Technical	1 007	10.7	2 422	11.6	1 763	7.7	1 669	4.3	202	8.8	0	0.0	**7 065**	**7.5**
Administrative Support	2 877	30.5	5 899	28.2	10 462	45.6	26 738	68.8	966	42.1	1	100.0	**46 960**	**49.7**
Operational	2 439	25.8	2 039	9.7	2 880	12.5	5 160	13.3	356	15.5	0	0.0	**12 877**	**13.6**
Total	**9 443**	**100.0**	**20 913**	**100.0**	**22 959**	**100.0**	**38 867**	**100.0**	**2 297**	**100.0**	**1**	**100.0**	**94 522**	**100.0**
1989														
Management	49	0.5	802	3.5	396	1.6	0	0.0	2	0.1	0	0.0	**1 249**	**1.3**
Scientific and Professional	1 388	14.0	2 369	10.3	1 906	7.7	1 628	4.1	125	5.7	0	0.0	**7 429**	**7.4**
Administrative and Foreign Service	2 089	21.0	8 048	35.1	5 980	24.1	3 837	9.7	569	26.1	0	0.0	**20 571**	**20.6**
Technical	1 139	11.5	2 811	12.2	1 762	7.1	1 801	4.5	210	9.6	0	0.0	**7 736**	**7.8**
Administrative Support	3 021	30.4	6 590	28.7	10 560	42.5	26 535	66.9	883	40.6	0	0.0	**47 656**	**47.8**
Operational	2 254	22.7	2 340	10.2	4 242	17.1	5 888	14.8	388	17.8	0	0.0	**15 124**	**15.2**
Total	**9 963**	**100.0**	**22 960**	**100.0**	**24 847**	**100.0**	**39 689**	**100.0**	**2 177**	**100.0**	**0**	**0.0**	**99 833**	**100.0**

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or type of appointment.

–Tables 26 to 33 present more detailed information on appointments *to* the Public Service and on the different types of appointments *within* the Public Service (except demotions: 1 in 1988 and none in 1989).

–For occupational category, percentage is based on the total of appointments where the occupational category is known.

26 Appointments *to* the Public Service, geographic area, sex and language group

Number and percentage of appointments *to* the Public Service, by geographic area, sex and language group, 1989

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Geographic area	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Newfoundland	132	3	57	0	**135**	70.3	**57**	29.7	**189**	98.4	**3**	1.6	**195**
Prince Edward Island	14	4	16	5	**18**	46.2	**21**	53.8	**30**	76.9	**9**	23.1	**39**
Nova Scotia	349	11	213	18	**360**	60.9	**231**	39.1	**562**	95.1	**29**	4.9	**594**
New Brunswick	107	42	76	73	**149**	50.0	**149**	50.0	**183**	61.4	**115**	38.6	**298**
Quebec (Except NCR)	61	433	20	367	**494**	56.1	**387**	43.9	**81**	9.2	**800**	90.8	**882**
National Capital Region	958	501	845	719	**1 459**	48.2	**1 565**	51.8	**1 804**	59.7	**1 220**	40.3	**3 030**
Ontario (Except NCR)	910	46	830	63	**961**	51.7	**899**	48.3	**1 740**	94.1	**109**	5.9	**1 865**
Manitoba	208	6	218	18	**217**	47.9	**236**	52.1	**426**	94.7	**24**	5.3	**459**
Saskatchewan	118	2	113	9	**120**	49.6	**122**	50.4	231	95.5	**11**	4.5	**242**
Alberta	491	6	446	20	**497**	51.6	**466**	48.4	**937**	97.3	**26**	2.7	**967**
British Columbia	642	8	455	20	**650**	57.8	**475**	42.2	**1 098**	97.5	**28**	2.5	**1 131**
Yukon	23	0	37	0	**23**	38.3	**37**	61.7	60	100.0	**0**	0.0	**60**
Northwest Territories	47	3	49	1	**50**	50.0	**50**	50.0	97	96.0	**4**	4.0	**101**
Outside Canada	36	12	32	18	**48**	49.0	**50**	51.0	68	69.4	**30**	30.6	**98**
Total	**4 096**	**1 078**	**3 407**	**1 332**	**5 182**	**52.2**	**4 746**	**47.8**	**7 506**	**75.7**	**2 410**	**24.3**	**9 963**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, sex or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

–The sum of the total of appointments *to* the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments *within* the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (99 833) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was *to* or *within* the Public Service.

27 Appointments *within* the Public Service, geographic area, sex and language group

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by geographic area, sex and language group, 1989

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Geographic area	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Newfoundland	1 326	13	884	7	**1 342**	60.1	**892**	39.9	**2 210**	99.1	**20**	0.9	**2 240**
Prince Edward Island	287	30	517	65	**317**	35.3	**582**	64.7	**804**	89.4	**95**	10.6	**901**
Nova Scotia	2 380	47	1 788	109	**2 428**	56.1	**1 899**	43.9	**4 168**	96.4	**156**	3.6	**4 369**
New Brunswick	843	340	993	884	**1 183**	38.7	**1 877**	61.3	**1 836**	60.0	**1 224**	40.0	**3 061**
Quebec (Except NCR)	355	5 574	481	8 684	**5 929**	39.3	**9 165**	60.7	**836**	5.5	**14 258**	94.5	**15 098**
National Capital Region	7 562	4 205	9 895	9 103	**11 771**	38.2	**19 013**	61.8	**17 458**	56.7	**13 308**	43.3	**30 827**
Ontario (Except NCR)	5 174	203	7 733	570	**5 382**	39.3	**8 305**	60.7	**12 910**	94.4	**773**	5.6	**13 705**
Manitoba	1 207	33	2 094	94	**1 240**	36.2	**2 189**	63.8	**3 301**	96.3	**127**	3.7	**3 430**
Saskatchewan	614	12	994	15	**626**	38.2	**1 012**	61.8	**1 608**	98.3	**27**	1.7	**1 644**
Alberta	2 060	48	2 879	102	**2 108**	41.4	**2 982**	58.6	**4 940**	97.1	**150**	2.9	**5 093**
British Columbia	3 895	32	4 450	113	**3 940**	46.3	**4 568**	53.7	**8 345**	98.3	**145**	1.7	**8 517**
Yukon	121	1	173	1	**122**	41.2	**174**	58.8	**294**	99.3	**2**	0.7	**296**
Northwest Territories	172	11	125	6	**183**	58.3	**131**	41.7	**297**	94.6	**17**	5.4	**314**
Outside Canada	123	37	43	13	**160**	74.1	**56**	25.9	**166**	76.9	**50**	23.1	**216**
Total	**26 120**	**10 586**	**33 051**	**19 767**	**36 732**	**41.0**	**52 848**	**59.0**	**59 176**	**66.1**	**30 353**	**33.9**	**89 715**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area, sex or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

–The sum of the total of appointments *to* the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments *within* the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (99 833) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was *to* or *within* the Public Service.

28 Appointments *to* the Public Service, occupational category, sex and language group

Number and percentage of appointments *to* the Public Service, by occupational category, sex and language group, 1989

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Occupational category	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Management	27	11	8	3	**38**	77.6	**11**	22.4	35	71.4	**14**	28.6	**49**
Scientific and Professional	623	188	416	157	**812**	58.6	**573**	41.4	1 040	75.1	**345**	24.9	**1 388**
Administrative and Foreign Service	866	332	647	232	**1 198**	57.7	**879**	42.3	1 514	72.9	**564**	27.1	**2 089**
Technical	669	159	230	73	**831**	73.3	**303**	26.7	899	79.5	**232**	20.5	**1 139**
Administrative Support	415	125	1 669	792	**544**	18.1	**2 468**	81.9	2 085	69.5	**917**	30.5	**3 021**
Operational	1 488	262	423	75	**1 750**	77.8	**498**	22.2	1 911	85.0	**337**	15.0	**2 254**
Total	**4 096**	**1 078**	**3 407**	**1 332**	**5 182**	**52.2**	**4 746**	**47.8**	**7 506**	**75.7**	**2 410**	**24.3**	**9 963**

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

The sum of the total of appointments *to* the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments *within* the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (99 833) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was *to* or *within* the Public Service.

29 Appointments *within* the Public Service, occupational category, sex and language group

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by occupational category, sex and language group, 1989

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Occupational category	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Management	715	250	176	59	**965**	80.4	**235**	19.6	**891**	74.2	**309**	25.7	**1 200**
Scientific and Professional	2 780	888	1 658	693	**3 671**	60.9	**2 354**	39.1	**4 438**	73.7	**1 581**	26.3	**6 028**
Administrative and Foreign Service	6 277	2 839	6 204	3 087	**9 129**	49.5	**9 297**	50.5	**12 482**	67.8	**5 926**	32.2	**18 434**
Technical	3 731	1 064	1 322	458	**4 796**	72.9	**1 780**	27.1	**5 053**	76.9	**1 522**	23.1	**6 584**
Administrative Support	4 773	2 566	22 312	14 824	**7 341**	16.5	**37 155**	83.5	**27 089**	60.9	**17 390**	39.1	**44 568**
Operational	7 826	2 978	1 356	645	**10 811**	84.4	**2 003**	15.6	**9 182**	71.7	**3 623**	28.3	**12 858**
Total	**26 120**	**10 586**	**33 051**	**19 767**	**36 732**	**41.0**	**52 848**	**59.0**	**59 176**	**66.1**	**30 353**	**33.9**	**89 715**

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

The sum of the total of appointments *to* the Public Service (Tables 26 and 28) and the total of appointments *within* the Public Service (Tables 27 and 29) does not concur with the total of appointments (99 833) because, in certain cases, it is not possible to determine whether the appointment was *to* or *within* the Public Service.

30 Promotions, occupational category, sex and language group

Number and percentage of promotions, by occupational category, sex and language group, 1989

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management	465	162	131	44	**627**	78.2	**175**	21.8	**596**	74.3	**206**	25.7	**802**
Scientific and Professional	1 251	415	540	163	**1 666**	70.3	**703**	29.7	**1 791**	75.6	**578**	24.4	**2 369**
Administrative and Foreign Service	2 604	1 090	2 905	1 448	**3 694**	45.9	**4 354**	54.1	**5 509**	68.5	**2 538**	31.5	**8 048**
Technical	1 703	485	456	165	**2 188**	77.9	**621**	22.1	**2 159**	76.9	**650**	23.1	**2 811**
Administrative Support	582	374	3 574	2 057	**956**	14.5	**5 631**	85.5	**4 156**	63.1	**2 431**	36.9	**6 590**
Operational	1 475	505	278	81	**1 980**	84.7	**359**	15.3	**1 753**	74.9	**586**	25.1	**2 340**
Total	**8 080**	**3 031**	**7 884**	**3 958**	**11 111**	**48.4**	**11 843**	**51.6**	**15 964**	**69.6**	**6 989**	**30.4**	**22 960**

Note: – The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

– For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

31 Lateral transfers or deployments, occupational category, sex and language group

Number and percentage of lateral transfers or deployments, by occupational category, sex and language group, 1989

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management	249	87	45	15	**336**	84.8	**60**	15.2	**294**	74.2	**102**	25.8	**396**
Scientific and Professional	947	249	514	191	**1 199**	62.9	**706**	37.1	**1 461**	76.9	**440**	23.1	**1 906**
Administrative and Foreign Service	2 128	1 054	1 873	920	**3 183**	53.3	**2 793**	46.7	**4 002**	67.0	**1 974**	33.0	**5 980**
Technical	1 047	343	280	89	**1 391**	79.0	**369**	21.0	**1 327**	75.4	**432**	24.6	**1 762**
Administrative Support	942	552	5 463	3 574	**1 494**	14.2	**9 048**	85.8	**6 406**	60.8	**4 126**	39.2	**10 560**
Operational	2 330	1 235	432	234	**3 567**	84.3	**666**	15.7	**2 762**	65.3	**1 469**	34.7	**4 242**
Total	**7 643**	**3 520**	**8 607**	**5 024**	**11 170**	**45.0**	**13 643**	**55.0**	**16 252**	**65.5**	**8 544**	**34.5**	**24 847**

Note: – The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex or language group.

– For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

32 Reappointments, occupational category, sex and language group

Number and percentage of reappointments, by occupational category, sex and language group, 1989

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	**0**
Scientific and Professional	531	210	563	320	741	45.6	885	54.4	1 094	67.4	530	32.6	**1 628**
Administrative and Foreign Service	1 311	588	1 282	635	1 911	49.9	1 922	50.1	2 593	68.0	1 223	32.0	**3 837**
Technical	861	202	549	185	1 063	59.2	734	40.8	1 410	78.5	387	21.5	**1 801**
Administrative Support	3 167	1 596	12 736	8 976	4 765	18.0	21 720	82.0	15 905	60.1	10 572	39.9	**26 535**
Operational	3 810	1 110	617	310	4 925	84.1	929	15.9	4 427	75.7	1 420	24.3	**5 888**
Total	**9 680**	**3 706**	**15 747**	**10 426**	**13 405**	**33.9**	**26 190**	**66.1**	**25 429**	**64.3**	**14 132**	**35.7**	**39 689**

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

33 Downward transfers, occupational category, sex and language group

Number and percentage of downward transfers, by occupational category, sex and language group, 1989

Occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management	1	1	0	0	2	100.0	0	0.0	1	50.0	1	50.0	**2**
Scientific and Professional	51	14	41	19	65	52.0	60	48.0	92	73.6	33	26.4	**125**
Administrative and Foreign Service	234	107	144	84	341	59.9	228	40.1	378	66.4	191	33.6	**569**
Technical	120	34	37	19	154	73.3	56	26.7	157	74.8	53	25.2	**210**
Administrative Support	82	44	539	217	126	14.3	756	85.7	622	70.4	261	29.6	**883**
Operational	211	128	29	20	339	87.4	49	12.6	240	61.9	148	38.1	**388**
Total	**699**	**328**	**790**	**359**	**1 027**	**47.2**	**1 149**	**52.8**	**1 490**	**68.4**	**687**	**31.6**	**2 177**

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex.

For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

34 Appointments and employee mobility

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by employee mobility and type of appointment, 1989

	Type of appointment											
	Promotions		Lateral transfers or deployments		Re-appointments		Downward transfers		Demotions		Total	
Employee mobility	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Intradepartmental	**21 422**	93.4	**22 018**	88.8	**39 689**	100.0	**1 767**	81.3	**0**	0.0	**84 934**	**94.7**
Interdepartmental	**1 523**	6.6	**2 791**	11.2	**0**	0.0	**407**	18.7	**0**	0.0	**4 725**	**5.3**
Total	**22 960**	**100.0**	**24 847**	**100.0**	**39 689**	**100.0**	**2 177**	**100.0**	**0**	**0.0**	**89 715**	**100.0**
No change of group or sub-group	**14 779**	64.4	**23 673**	95.4	**39 689**	100.0	**953**	43.8	**0**	0.0	**79 120**	**88.3**
Change of group or sub-group	**8 170**	35.6	**1 131**	4.6	**0**	0.0	**1 222**	56.2	**0**	0.0	**10 532**	**11.7**
Total	**22 960**	**100.0**	**24 847**	**100.0**	**39 689**	**100.0**	**2 177**	**100.0**	**0**	**0.0**	**89 715**	**100.0**
Indeterminate to indeterminate	**19 064**	83.1	**13 605**	54.8	**0**	0.0	**1 471**	67.6	**0**	0.0	**34 160**	**38.1**
Specified period to specified period	**1 608**	7.0	**5 549**	22.3	**39 689**	100.0	**389**	17.9	**0**	0.0	**47 248**	**52.7**
Specified period to indeterminate	**2 122**	9.2	**5 419**	21.8	**0**	0.0	**227**	10.4	**0**	0.0	**7 774**	**8.7**
Indeterminate to specified period	**155**	0.7	**255**	1.0	**0**	0.0	**88**	4.0	**0**	0.0	**501**	**0.6**
Total	**22 960**	**100.0**	**24 847**	**100.0**	**39 689**	**100.0**	**2 177**	**100.0**	**0**	**0.0**	**89 715**	**100.0**

Note: – The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify type of appointment or employee mobility.

– For employee mobility, percentage is based on the total of appointments where the mobility is known.

35 Appointments and selection process

Number and percentage of appointments *within* the Public Service, by selection process and type of appointment, 1989

	Type of appointment											
	Promotions		Lateral transfers or deployments		Reappointments		Downward transfers		Demotions		Total	
Selection process	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
With competition												
• Poster	**12 776**	55.7	**5 212**	21.0	**1 986**	5.0	**402**	18.5	**0**	0.0	**20 388**	**22.7**
• Inventory	**2 409**	10.5	**3 380**	13.6	**9 890**	24.9	**273**	12.6	**0**	0.0	**15 962**	**17.8**
• Poster and inventory	**75**	0.3	**275**	1.1	**576**	1.5	**7**	0.3	**0**	0.0	**934**	**1.0**
Without competition												
• Reclassification	**5 787**	25.2	**151**	0.6	**16**	0.0	**60**	2.8	**0**	0.0	**6 022**	**6.7**
• Other processes	**1 901**	8.3	**15 822**	63.7	**27 216**	68.6	**1 433**	65.9	**0**	0.0	**46 383**	**51.7**
Total	**22 960**	**100.0**	**24 847**	**100.0**	**39 689**	**100.0**	**2 177**	**100.0**	**0**	**0.0**	**89 715**	**100.0**

Note: – The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify selection process or type of appointment.

– For selection process, percentage is based on the total of appointments where the selection process is known.

36 Appointments, occupational category, language requirements of position and language group

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service, by occupational category, language requirements of position and language group of employee, 1989

Occupational category and language requirements of position	*To* the Public Service					*Within* the Public Service					Grand total	
	Anglophones		Francophones			Anglophones		Francophones				
	No.	%	No.	%	Total	No.	%	No.	%	Total	No.	%
Management												
Bilingual imperative	6	37.5	10	62.5	**16**	250	54.8	206	45.2	**456**	**472**	**37.8**
Bilingual non-imperative	21	87.5	3	12.5	**24**	408	84.3	76	15.7	**484**	**508**	**40.7**
English	8	100.0	0	0.0	**8**	153	96.8	5	3.2	**158**	**166**	**13.3**
French	0	0.0	0	0.0	**0**	0	0.0	0	0.0	**0**	**0**	**0.0**
English or French	0	0.0	1	100.0	**1**	80	78.4	22	21.6	**102**	**103**	**8.2**
Total	**35**	**71.4**	**14**	**28.6**	**49**	**891**	**74.2**	**309**	**25.7**	**1 200**	**1 249**	**100.0**
Scientific and Professional												
Bilingual imperative	40	20.3	157	79.7	**198**	381	30.5	869	69.5	**1 251**	**1 454**	**19.6**
Bilingual non-imperative	51	53.1	45	46.9	**96**	503	62.9	297	37.1	**800**	**899**	**12.1**
English	854	96.5	31	3.5	**886**	3 253	96.7	112	3.3	**3 370**	**4 260**	**57.3**
French	3	7.0	40	93.0	**43**	8	3.8	203	96.2	**211**	**254**	**3.4**
English or French	91	55.8	72	44.2	**164**	290	75.5	94	24.5	**387**	**551**	**7.4**
Total	**1 040**	**75.1**	**345**	**24.9**	**1 388**	**4 438**	**73.7**	**1 581**	**26.3**	**6 028**	**7 429**	**100.0**
Administrative and Foreign Service												
Bilingual imperative	127	28.9	313	71.1	**440**	1 578	31.4	3 455	68.6	**5 035**	**5 490**	**26.7**
Bilingual non-imperative	60	56.1	47	43.9	**107**	1 318	52.4	1 195	47.6	**2 513**	**2 625**	**12.8**
English	1 198	93.4	84	6.6	**1 293**	9 291	95.8	409	4.2	**9 724**	**11 035**	**53.6**
French	0	0.0	51	100.0	**51**	11	1.4	749	98.6	**760**	**813**	**4.0**
English or French	129	65.2	69	34.8	**198**	273	72.4	104	27.6	**377**	**579**	**2.8**
Total	**1 514**	**72.9**	**564**	**27.1**	**2 089**	**12 482**	**67.8**	**5 926**	**32.2**	**18 434**	**20 571**	**100.0**
Technical												
Bilingual imperative	34	28.3	86	71.7	**120**	152	26.1	430	73.9	**582**	**703**	**9.1**
Bilingual non-imperative	12	28.6	30	71.4	**42**	194	30.1	451	69.9	**645**	**687**	**8.9**
English	766	97.2	22	2.8	**796**	4 387	97.0	137	3.0	**4 530**	**5 337**	**69.0**
French	2	3.2	61	96.8	**63**	20	5.0	377	95.0	**397**	**460**	**5.9**
English or French	84	71.8	33	28.2	**117**	287	69.7	125	30.3	**415**	**533**	**6.9**
Total	**899**	**79.5**	**232**	**20.5**	**1 139**	**5 053**	**76.9**	**1 522**	**23.1**	**6 584**	**7 736**	**100.0**
Administrative Support												
Bilingual imperative	189	24.9	571	75.1	**762**	1 942	20.3	7 619	79.7	**9 570**	**10 353**	**21.7**
Bilingual non-imperative	12	30.0	28	70.0	**40**	529	33.2	1 063	66.8	**1 592**	**1 637**	**3.4**
English	1 749	95.1	91	4.9	**1 855**	22 789	93.5	1 572	6.5	**24 418**	**26 304**	**55.2**
French	8	6.0	125	94.0	**133**	123	2.1	5 830	97.9	**5 954**	**6 090**	**12.8**
English or French	124	55.6	99	44.4	**225**	1 679	56.6	1 288	43.4	**2 989**	**3 219**	**6.8**
Total	**2 085**	**69.5**	**917**	**30.5**	**3 021**	**27 089**	**60.9**	**17 390**	**39.1**	**44 568**	**47 656**	**100.0**
Operational												
Bilingual imperative	13	26.5	36	73.5	**49**	167	29.6	397	70.4	**565**	**614**	**4.1**
Bilingual non-imperative	23	67.6	11	32.4	**34**	70	22.7	239	77.3	**309**	**343**	**2.3**
English	1 751	98.0	36	2.0	**1 792**	8 216	98.6	119	1.4	**8 384**	**10 181**	**67.3**
French	3	2.4	120	97.6	**123**	47	2.1	2 162	97.9	**2 210**	**2 337**	**15.5**
English or French	119	47.0	134	53.0	**254**	673	48.9	702	51.1	**1 377**	**1 633**	**10.8**
Total	**1 911**	**85.0**	**337**	**15.0**	**2 254**	**9 182**	**71.7**	**3 623**	**28.3**	**12 858**	**15 124**	**100.0**
All categories												
Bilingual imperative	409	25.9	1 173	74.1	**1 585**	4 477	25.7	12 977	74.3	**17 467**	**19 094**	**19.1**
Bilingual non-imperative	179	52.2	164	47.8	**343**	3 025	47.7	3 322	52.3	**6 347**	**6 703**	**6.7**
English	6 348	96.0	265	4.0	**6 653**	48 120	95.3	2 354	4.7	**50 615**	**57 339**	**57.4**
French	16	3.9	397	96.1	**413**	209	2.2	9 321	97.8	**9 532**	**9 954**	**10.0**
English or French	547	57.3	408	42.7	**959**	3 282	58.4	2 335	41.6	**5 647**	**6 618**	**6.6**
Grand total	**7 506**	**75.7**	**2 410**	**24.3**	**9 963**	**59 176**	**66.1**	**30 353**	**33.9**	**89 715**	**99 833**	**100.0**

Note: –The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, language requirements of position, type of appointment (*to* or *within* the Public Service) or language group.

–For language requirements of position, percentage is based on the total appointments where the language requirements of position are known.

37 Appointments to bilingual positions (imperative staffing)

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service to bilingual positions (imperative staffing), by occupational category, type of employment and language group, 1989

		Anglophones		Francophones		**Total**	
Occupational category	Type of employment	No.	%	No.	%	**No.**	%
Management	Indeterminate	254	99.2	212	98.1	**466**	98.7
	Specified period	2	0.8	4	1.9	**6**	1.3
	Total	**256**	**100.0**	**216**	**100.0**	**472**	**100.0**
Scientific and Professional	Indeterminate	228	53.8	512	49.8	**740**	50.9
	Specified period	196	46.2	516	50.2	**714**	49.1
	Total	**424**	**100.0**	**1 028**	**100.0**	**1 454**	**100.0**
Administrative and Foreign Service	Indeterminate	1 231	72.2	2 699	71.4	**3 931**	71.6
	Specified period	475	27.8	1 079	28.6	**1 556**	28.4
	Total	**1 706**	**100.0**	**3 778**	**100.0**	**5 487**	**100.0**
Technical	Indeterminate	118	63.4	334	64.6	**452**	64.3
	Specified period	68	36.6	183	35.4	**251**	35.7
	Total	**186**	**100.0**	**517**	**100.0**	**703**	**100.0**
Administrative Support	Indeterminate	693	32.4	2 597	31.7	**3 293**	31.8
	Specified period	1 443	67.6	5 602	68.3	**7 053**	68.2
	Total	**2 136**	**100.0**	**8 199**	**100.0**	**10 346**	**100.0**
Operational	Indeterminate	98	54.4	174	40.2	**272**	44.3
	Specified period	82	45.6	259	59.8	**342**	55.7
	Total	**180**	**100.0**	**433**	**100.0**	**614**	**100.0**
All categories	Indeterminate	2 628	53.7	6 529	46.1	**9 161**	48.0
	Specified period	2 267	46.3	7 643	53.9	**9 923**	52.0
	Grand total	**4 899**	**100.0**	**14 178**	**100.0**	**19 094**	**100.0**

Note: –The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, type of employment or language group.

–For type of appointment, percentage is based on the total of appointments where the type of appointment is known.

38 Appointments to bilingual positions (non-imperative staffing)

Number and percentage of appointments *to* and *within* the Public Service to bilingual positions (non-imperative staffing), by occupational category, status of appointee and language group, 1989

Occupational category	Status of appointee as to language requirements of position	Anglophones		Francophones		Total	
		No.	%	No.	%	No.	%
Management	Met	**243**	56.6	71	89.9	**314**	61.8
	Must meet	**110**	25.6	6	7.6	**116**	22.8
	Not required to meet	**76**	17.7	2	2.5	**78**	15.4
	Total	**429**	**100.0**	79	**100.0**	508	**100.0**
Scientific and Professional	Met	**366**	65.7	324	94.7	**690**	76.8
	Must meet	**158**	28.4	14	4.1	**172**	19.1
	Not required to meet	33	5.9	4	1.2	**37**	4.1
	Total	**557**	**100.0**	342	**100.0**	899	**100.0**
Administrative and Foreign Service	Met	**906**	65.6	1 154	92.8	**2 060**	78.5
	Must meet	**352**	25.5	75	6.0	**427**	16.3
	Not required to meet	**123**	8.9	15	1.2	**138**	5.3
	Total	**1 381**	**100.0**	1 244	**100.0**	2 625	**100.0**
Technical	Met	**128**	62.1	450	93.6	**578**	84.1
	Must meet	**59**	28.6	26	5.4	**85**	12.4
	Not required to meet	**19**	9.2	5	1.0	**24**	3.5
	Total	**206**	**100.0**	481	**100.0**	687	**100.0**
Administrative Support	Met	**349**	64.0	1 011	92.6	**1 360**	83.1
	Must meet	**139**	25.5	63	5.8	**202**	12.3
	Not required to meet	**57**	10.5	18	1.6	**75**	4.6
	Total	**545**	**100.0**	1 092	**100.0**	1 637	**100.0**
Operational	Met	**57**	61.3	233	93.2	**290**	84.5
	Must meet	**32**	34.4	9	3.6	**41**	12.0
	Not required to meet	**4**	4.3	8	3.2	**12**	3.5
	Total	**93**	**100.0**	250	**100.0**	343	**100.0**
All categories	Met	2 052	63.8	3 244	93.0	**5 296**	79.0
	Must meet	850	26.4	193	5.5	**1 043**	15.6
	Not required to meet	312	9.7	52	1.5	**364**	5.4
	Grand total	**3 214**	**100.0**	3 489	**100.0**	6 703	**100.0**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category.

–For status of appointee as to language requirements of position, percentage is based on the total appointments where the status of appointee as to language requirements of position is known.

39 Applicants in the National Applicant Inventory System, geographic area and designated group

Number and percentage of women, aboriginal, persons with disabilities and visible minority candidates in the National Applicant Inventory System, by geographic area, 1989

	Women		Aboriginal peoples[a]		Persons with disabilities[a]		Members of visible minorities[a]		
Geographic area	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	No.	% of total applicants	**Total in inventory**
Newfoundland	270	37.4	29	2.9	47	4.7	41	4.1	**998**
Prince Edward Island	137	52.3	3	1.0	21	6.8	7	2.3	**308**
Nova Scotia	524	40.9	26	1.7	59	3.8	100	6.4	**1 554**
New Brunswick	234	43.3	30	3.3	21	2.3	34	3.7	**915**
Quebec (Except NCR)	3 091	41.9	122	1.6	189	2.5	737	9.9	**7 425**
National Capital Region	7 277	61.0	428	2.1	1 076	5.4	1 810	9.0	**20 008**
Ontario (Except NCR)	2 674	42.3	182	2.8	320	5.0	1 310	20.3	**6 438**
Manitoba	867	40.0	137	6.0	101	4.4	202	8.8	**2 286**
Saskatchewan	711	43.3	151	8.5	36	2.0	96	5.4	**1 772**
Alberta	676	41.1	146	5.2	148	5.3	493	17.6	**2 801**
British Columbia	1 516	37.0	154	3.7	180	4.4	930	22.6	**4 112**
Yukon	52	52.5	18	13.8	0	0.0	0	0.0	**130**
Northwest Territories	34	51.5	13	10.2	1	0.8	1	0.8	**127**
Total	**18 063**	**47.3**	**1 439**	**2.9**	**2 199**	**4.5**	**5 761**	**11.8**	**48 874**

[a] See Glossary, p. 138, for definitions of aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minority groups.

Note: For women, percentage is based on the total number of applicants whose sex is known.

40 Appointments of university graduates and geographic area

Number and percentage of university graduates appointed to officer-level positions, by geographic area in which last degree was obtained, sex and language group, 1989

	Graduates[a]				Appointments											
			Total		Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
Geographic area	Men	Women	No.	%	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Newfoundland	958	992	**1 950**	**1.6**	14	0	5	1	14	70.0	6	30.0	19	95.0	1	5.0	**20**	**1.5**
Prince Edward Island	136	169	**305**	**0.2**	4	0	0	0	4	100.0	0	0.0	4	100.0	0	0.0	**4**	**0.3**
Nova Scotia	2 595	2 995	**5 590**	**4.6**	27	1	21	2	28	54.9	23	45.1	48	94.1	3	5.9	**51**	**3.8**
New Brunswick	1 420	1 500	**2 920**	**2.4**	17	11	11	8	28	59.6	19	40.4	28	59.6	19	40.4	**47**	**3.5**
Quebec (Except NCR)	14 477	15 424	**29 901**	**24.4**	42	137	32	85	179	60.5	117	39.5	74	25.0	222	75.0	**296**	**22.1**
National Capital Region	3 291	3 852	**7 143**	**5.8**	104	68	91	57	172	53.8	148	46.2	195	60.9	125	39.1	**320**	**23.8**
Ontario (Except NCR)	21 174	24 097	**45 271**	**37.0**	125	8	113	4	133	53.2	117	46.8	238	95.2	12	4.8	**250**	**18.6**
Manitoba	2 730	2 873	**5 603**	**4.6**	19	2	14	1	21	58.3	15	41.7	33	91.7	3	8.3	**36**	**2.7**
Saskatchewan	2 182	2 346	**4 528**	**3.7**	26	1	15	0	27	64.3	15	35.7	41	97.6	1	2.4	**42**	**3.1**
Alberta	4 867	4 894	**9 761**	**8.0**	38	2	18	1	40	67.8	19	32.2	56	94.9	3	5.1	**59**	**4.4**
British Columbia	4 851	4 636	**9 487**	**7.7**	66	0	46	0	66	58.9	46	41.1	112	100.0	0	0.0	**112**	**8.3**
Outside Canada[b]	0	0	**0**	**0.0**	32	3	15	5	35	63.6	20	36.4	47	85.5	8	14.5	**55**	**4.1**
Total	**58 681**	**63 778**	**122 459**	**100.0**	**550**	**238**	**387**	**167**	**788**	**58.7**	**554**	**41.3**	**937**	**69.8**	**405**	**30.2**	**1 342**	**100.0**

[a] Data on graduates obtained from Statistics Canada are based on the 1988 calendar year.
[b] Canadians whose highest degree was obtained outside Canada.

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify geographic area in which last degree was obtained.

41 Appointments of university graduates and occupational field

Number of university graduates appointed to officer-level positions, by occupational field, sex and language group, 1989

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
Occupational field	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Administration	131	77	138	56	208	51.7	194	48.3	269	66.9	133	33.1	**402**	**29.9**
Foreign Service	42	13	27	6	55	62.5	33	37.5	69	78.4	19	21.6	**88**	**6.6**
Accounting/Auditing[a]	43	20	42	22	63	49.6	64	50.4	85	66.9	42	33.1	**127**	**9.5**
Pure and Applied Science	202	56	83	26	258	70.3	109	29.7	285	77.7	82	22.3	**367**	**27.3**
Computer Science	47	35	22	25	82	63.6	47	36.4	69	53.5	60	46.5	**129**	**9.6**
Social/Economic[b]	85	37	75	32	122	53.3	107	46.7	160	69.9	69	30.1	**229**	**17.1**
Total	**550**	**238**	**387**	**167**	**788**	**58.7**	**554**	**41.3**	**937**	**69.8**	**405**	**30.2**	**1 342**	**100.0**

[a] Includes 31 appointments to the Office of the Auditor General of Canada.
[b] For the purposes of this report, includes appointments to Law and Library Science positions, as well as Economics, Statistics and Welfare Programs.

42 Appointments of community college and CEGEP graduates, and occupational field

Number of community college and CEGEP graduates appointed to career-oriented positions, by occupational field, language group and sex, 1989

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
Occupational field	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Management Sciences	93	12	69	22	105	53.6	91	46.4	162	82.7	34	17.3	**196**	**46.1**
Science and Technology	69	10	33	16	79	61.7	49	38.3	102	79.7	26	20.3	**128**	**30.1**
Computer Systems	44	26	23	8	70	69.3	31	30.7	67	66.3	34	33.7	**101**	**23.8**
Total	**206**	**48**	**125**	**46**	**254**	**59.8**	**171**	**40.2**	**331**	**77.9**	**94**	**22.1**	**425**	**100.0**

43 Appointments and Career-Oriented Summer Employment Program

Number of students appointed through the Career-Oriented Summer Employment Program, by type of institution, language group and sex, 1989

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Institution														
University	1 231	212	1 388	270	1 443	46.5	1 658	53.5	2 994	84.0	571	16.0	**3 565**	**86.5**
Community college and CEGEP	201	33	197	52	234	48.4	249	51.6	457	82.0	100	18.0	**557**	**13.5**
Total	**1 432**	**245**	**1 585**	**322**	**1 677**	**46.8**	**1 907**	**53.2**	**3 451**	**83.7**	**671**	**16.3**	**4 122**	**100.0**

Note: –The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex.

–For sex, percentage is based on the total of students whose sex is known.

44 Appointments and Cooperative Education Program

Number of students appointed through the Cooperative Education Program, by type of institution, language group and sex, 1989

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		Total	
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Institution														
University	497	143	286	104	640	62.1	390	37.9	2 259	73.5	813	26.5	**3 072**	**78.2**
Community college and CEGEP	174	9	87	10	183	65.4	97	34.6	765	89.5	90	10.5	**855**	**21.8**
Total	**671**	**152**	**373**	**114**	**823**	**62.8**	**487**	**37.2**	**3 024**	**77.0**	**903**	**23.0**	**3 927**	**100.0**

Note: –The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex.

–For sex, percentage is based on the total of students whose sex is known.

45 Lay-offs, occupational category, sex and language group

Number of separations due to lay-off, by reason for lay-off, occupational category, sex and language group, 1989

Reason and occupational category	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Reorganization													
Management	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Scientific and Professional	23	6	33	21	29	34.9	54	65.1	56	67.5	27	32.5	83
Administrative and Foreign Service	28	7	26	11	35	48.6	37	51.4	54	75.0	18	25.0	72
Technical	4	4	9	2	8	42.1	11	57.9	13	68.4	6	31.6	19
Administrative Support	4	2	56	33	6	6.3	89	93.7	60	63.2	35	36.8	95
Operational	16	18	4	8	34	73.9	12	26.1	20	43.5	26	56.5	46
Total	**76**	**37**	**128**	**75**	**113**	**35.8**	**203**	**64.2**	**204**	**64.6**	**112**	**35.4**	316
Privatization													
Management	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Scientific and Professional	2	0	3	0	2	40.0	3	60.0	5	100.0	0	0.0	5
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Technical	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Administrative Support	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Operational	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Total	**3**	**0**	**3**	**0**	**3**	**50.0**	**3**	**50.0**	**6**	**100.0**	**0**	**0.0**	6
Decentralization													
Management	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Scientific and Professional	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Administrative and Foreign Service	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Technical	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Administrative Support	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Operational	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Total	**2**	**0**	**1**	**0**	**2**	**66.7**	**1**	**33.3**	**3**	**100.0**	**0**	**0.0**	3
All reasons													
Management	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Scientific and Professional	25	6	37	21	31	34.8	58	65.2	62	69.7	27	30.3	89
Administrative and Foreign Service	29	7	26	11	36	49.3	37	50.7	55	75.3	18	24.7	73
Technical	6	4	9	2	10	47.6	11	52.4	15	71.4	6	28.6	21
Administrative Support	4	2	56	33	6	6.3	89	93.7	60	63.2	35	36.8	95
Operational	16	18	4	8	34	73.9	12	26.1	20	43.5	26	56.5	46
Grand total	**81**	**37**	**132**	**75**	**118**	**36.3**	**207**	**63.7**	**213**	**65.5**	**112**	**34.5**	325

46 Lay-offs, occupational category and geographic area

Number of separations due to lay-off, by reason for lay-off, occupational category and geographic area, 1989

Reason and occupational category	Geographic area							
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	National Capital Region	Ontario (Except NCR)	Manitoba
Reorganization								
Management	0	0	0	0	0	1	0	0
Scientific and Professional	1	1	0	1	35	11	4	7
Administrative and Foreign Service	1	1	3	1	10	37	5	1
Technical	0	0	1	0	2	7	0	1
Administrative Support	0	1	1	1	25	20	15	10
Operational	0	1	1	1	23	4	0	11
Total	**2**	**4**	**6**	**4**	**95**	**80**	**24**	**30**
Privatization								
Management	0	0	0	0	0	0	0	0
Scientific and Professional	0	0	0	0	0	0	2	0
Administrative and Foreign Service	0	0	0	0	0	0	0	0
Technical	0	0	0	0	0	0	0	0
Administrative Support	0	0	0	0	0	0	0	0
Operational	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**
Decentralization								
Management	0	0	0	0	0	0	0	0
Scientific and Professional	0	0	0	1	0	0	0	0
Administrative and Foreign Service	0	0	0	1	0	0	0	0
Technical	0	0	0	0	0	0	0	1
Administrative Support	0	0	0	0	0	0	0	0
Operational	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**	**0**	**0**	**1**
All reasons								
Management	0	0	0	0	0	1	0	0
Scientific and Professional	1	1	0	2	35	11	6	7
Administrative and Foreign Service	1	1	3	2	10	37	5	1
Technical	0	0	1	0	2	7	0	2
Administrative Support	0	1	1	1	25	20	15	10
Operational	0	1	1	1	23	4	0	11
Grand total	**2**	**4**	**6**	**6**	**95**	**80**	**26**	**31**

Table 46—Continued

Geographic area						
Saskatchewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	*Outside NCR sub-total*	Total
0	0	0	0	0	*0*	1
5	17	1	0	0	*72*	83
3	5	4	0	1	*35*	72
2	4	2	0	0	*12*	19
4	5	8	1	4	*75*	95
2	1	2	0	0	*42*	46
16	**32**	**17**	**1**	**5**	*236*	**316**
0	0	0	0	0	*0*	0
2	0	0	1	0	*5*	5
0	0	0	0	0	*0*	0
0	0	0	1	0	*1*	1
0	0	0	0	0	*0*	0
0	0	0	0	0	*0*	0
2	**0**	**0**	**2**	**0**	*6*	**6**
0	0	0	0	0	*0*	0
0	0	0	0	0	*1*	1
0	0	0	0	0	*1*	1
0	0	0	0	0	*1*	1
0	0	0	0	0	*0*	0
0	0	0	0	0	*0*	0
0	**0**	**0**	**0**	**0**	*3*	**3**
0	0	0	0	0	*0*	1
7	17	1	1	0	*78*	89
3	5	4	0	1	*36*	73
2	4	2	1	0	*14*	21
4	5	8	1	4	*75*	95
2	1	2	0	0	*42*	46
18	**32**	**17**	**3**	**5**	*245*	**325**

47 Separations and reason

Separations from the Public Service, by reason, 1989

Reason for separation (except lay-off)	
Release	
• for breach of discipline or misconduct	38
• for incompetence or incapacity	50
• for abandonment of position	45
Rejected on probation	171
Revocation of appointment	8
Retirement	
• at age 65 or over	500
• elective, at age 55-64	3 971
• medical grounds	694
End of specified period	5 318
Death	397
Resignation	8 106
Total	**19 337**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify reason for separation.

48 Separations, reason and geographic area

Number of separations from the Public Service, by reason and geographic area, 1989

	Geographic area							
Reason for separation (except lay-off)	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Release								
• for breach of discipline or misconduct	2	0	4	2	5	2	5	8
• for incompetence or incapacity	0	1	3	2	11	0	4	13
• for abandonment of position	1	0	2	0	6	3	10	10
Rejected on probation	3	1	22	5	16	8	31	40
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	4	2
Retirement								
• at age 65 or over	10	6	40	9	36	52	166	84
• elective, at age 55-64	70	35	270	137	555	301	838	701
• medical grounds	31	10	76	32	47	30	147	147
End of specified period	238	64	271	210	982	261	996	817
Death	16	4	33	8	59	20	81	79
Resignation	106	41	319	138	850	580	1 912	1 683
Total	**477**	**162**	**1 043**	**543**	**2 580**	**1 258**	**4 197**	**3 594**

Note:–The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify reason for separation.

Table 48--Continued

Geographic area							
Manitoba	Saskat-chewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	**Total**
1	0	1	8	0	0	0	**38**
3	2	5	5	1	0	0	**50**
0	1	4	6	0	2	0	**45**
9	2	15	18	0	1	0	**171**
0	1	1	0	0	0	0	**8**
22	16	33	25	0	0	1	**500**
161	108	259	476	12	14	34	**3 971**
30	22	38	78	4	1	1	**694**
362	185	291	589	30	21	1	**5 318**
19	11	23	37	3	3	1	**397**
332	230	665	1 013	108	112	17	**8 106**
941	**579**	**1 339**	**2 257**	**158**	**154**	**55**	**19 337**

49 Separations, occupational category, reason and geographic area

Number of separations from the Public Service, by occupational category, reason and geographic area, 1989

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Geographic area							
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Management								
Release	0	0	0	0	0	0	0	0
Rejected on probation	0	0	0	0	0	0	0	0
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	3	1	4	1	8	30	91	8
End of specified period	0	0	0	0	0	1	2	0
Death	0	0	1	0	0	1	7	0
Resignation	2	0	1	0	5	12	53	4
Total	**5**	**1**	**6**	**1**	**13**	**44**	**153**	**12**
Scientific and Professional								
Release	0	0	0	0	3	0	2	3
Rejected on probation	0	0	0	0	3	0	2	3
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	2	0	20	6	59	25	158	65
End of specified period	1	6	6	6	75	13	80	82
Death	0	0	2	0	7	1	12	8
Resignation	4	0	18	4	87	37	180	167
Total	**7**	**6**	**46**	**16**	**235**	**76**	**434**	**329**
Administrative and Foreign Service								
Release	0	0	1	0	4	1	1	5
Rejected on probation	0	0	2	0	3	2	4	7
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	1	0
Retirement	8	15	56	31	159	148	248	226
End of specified period	3	2	21	23	78	55	102	92
Death	2	2	6	1	18	10	18	25
Resignation	8	9	29	28	159	192	432	305
Total	**21**	**28**	**115**	**83**	**425**	**409**	**807**	**661**
Technical								
Release	0	1	1	2	0	0	1	5
Rejected on probation	3	0	9	0	1	0	0	4
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	2	2
Retirement	38	6	69	34	71	37	185	111
End of specified period	13	1	18	12	49	8	96	36
Death	5	0	7	2	7	0	10	5
Resignation	24	4	23	18	86	31	108	113
Total	**83**	**12**	**127**	**68**	**214**	**76**	**402**	**276**
Administrative Support								
Release	1	0	2	0	2	2	9	14
Rejected on probation	0	1	6	0	2	3	21	9
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	1	0
Retirement	11	10	59	39	110	100	291	211
End of specified period	150	42	122	121	583	173	613	398
Death	2	2	2	1	12	7	20	17
Resignation	40	23	135	59	282	287	1 006	776
Total	**204**	**78**	**326**	**220**	**992**	**572**	**1 961**	**1 431**

Table 49—Continued

Geographic area							
Manitoba	Saskat-chewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
0	0	0	0	0	0	0	**0**
0	0	0	0	0	0	0	**0**
0	0	0	0	0	0	0	**0**
4	1	7	3	0	1	7	**169**
0	0	0	0	0	0	0	**3**
0	0	0	0	0	0	1	**10**
4	1	1	3	0	0	3	**89**
8	**2**	**8**	**6**	**0**	**1**	**11**	271
0	0	0	1	1	0	0	**10**
0	0	1	2	0	0	0	**11**
0	0	0	0	0	0	0	**0**
16	16	28	42	4	2	1	**444**
23	29	35	33	10	0	0	**399**
1	3	2	5	1	0	0	**42**
76	45	53	75	22	8	0	**776**
116	**93**	**119**	**158**	**38**	**10**	**1**	1 684
1	1	1	5	0	0	0	**20**
0	0	2	3	0	0	0	**23**
0	0	1	0	0	0	0	**2**
41	38	49	128	4	4	6	**1 161**
15	18	26	68	2	3	1	**509**
1	1	7	10	0	1	0	**102**
54	33	89	170	9	9	7	**1 533**
112	**91**	**176**	**384**	**15**	**17**	**14**	3 358
2	0	0	3	0	1	0	**16**
2	0	1	3	0	0	0	**23**
0	0	0	0	0	0	0	**4**
35	17	50	90	6	6	3	**758**
12	16	34	25	12	6	0	**338**
3	2	1	4	2	0	0	**48**
25	17	69	86	9	11	2	**626**
80	**52**	**155**	**211**	**29**	**24**	**5**	1 814
0	0	2	1	0	1	0	**34**
4	2	6	8	0	1	0	**63**
0	0	0	0	0	0	0	**1**
53	28	89	88	0	1	14	**1 104**
274	64	106	316	5	6	0	**2 973**
4	3	5	8	0	2	0	**85**
126	82	261	457	35	51	5	**3 625**
461	**179**	**470**	**878**	**40**	**62**	**19**	7 893

Table 49—Continued

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Geographic area							
	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec (Except NCR)	Quebec (NCR)	Ontario (NCR)	Ontario (Except NCR)
Operational								
Release	2	0	5	2	13	2	5	4
Rejected on probation	0	0	5	5	7	3	4	17
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	0	0
Retirement	49	19	178	67	231	43	172	311
End of specified period	71	13	103	47	187	11	78	205
Death	7	0	15	4	15	1	14	24
Resignation	28	5	112	29	228	21	109	307
Total	**157**	**37**	**421**	**154**	**688**	**81**	**384**	**870**
All categories								
Release	3	1	9	4	22	5	19	31
Rejected on probation	3	1	22	5	16	8	31	40
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0	4	2
Retirement	111	51	386	178	638	383	1 151	932
End of specified period	238	64	271	210	982	261	996	817
Death	16	4	33	8	59	20	81	79
Resignation	106	41	319	138	850	580	1 912	1 683
Grand total	**477**	**162**	**1 043**	**543**	**2 580**	**1 258**	**4 197**	**3 594**

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category or reason for separation.

Table 49—Continued

Geographic area							
Manitoba	Saskat-chewan	Alberta	British Columbia	Yukon	Northwest Territories	Outside Canada	Total
1	2	7	9	0	0	0	**52**
3	0	5	2	0	0	0	**51**
0	1	0	0	0	0	0	**1**
64	46	107	228	2	1	5	**1 523**
38	55	86	146	1	4	0	**1 045**
10	2	8	10	0	0	0	**110**
46	52	190	222	33	24	0	**1 406**
163	**159**	**405**	**619**	**36**	**29**	**5**	**4 208**
4	3	10	19	1	2	0	**133**
9	2	15	18	0	1	0	**171**
0	1	1	0	0	0	0	**8**
213	146	330	579	16	15	36	**5 165**
362	185	291	589	30	21	1	**5 318**
19	11	23	37	3	3	1	**397**
332	230	665	1 013	108	112	17	**8 106**
941	**579**	**1 339**	**2 257**	**158**	**154**	**55**	**19 337**

50 Separations, occupational category, reason, sex and language group

Number and percentage of separations from the Public Service, by occupational category, reason, sex and language group, 1989

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
Management													
Release	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Rejected on probation	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Retirement	139	25	4	1	164	97.0	5	3.0	143	84.6	26	15.4	169
End of specified period	2	1	0	0	3	100.0	0	0.0	2	66.7	1	33.3	3
Death	9	1	0	0	10	100.0	0	0.0	9	90.0	1	10.0	10
Resignation	65	19	4	1	84	94.4	5	5.6	69	77.5	20	22.5	89
Total	**215**	**46**	**8**	**2**	**261**	**96.3**	**10**	**3.7**	**223**	**82.3**	**48**	**17.7**	**271**
Scientific and Professional													
Release	3	4	1	2	7	70.0	3	30.0	4	40.0	6	60.0	10
Rejected on probation	5	3	1	1	9	81.8	2	18.2	6	60.0	4	40.0	11
Revocation of appointment	0	0	0	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Retirement	320	57	50	17	377	84.9	67	15.1	370	83.3	74	16.7	444
End of specified period	110	32	176	76	143	35.8	256	64.2	286	72.6	108	27.4	399
Death	26	8	6	2	34	81.0	8	19.0	32	76.2	10	23.8	42
Resignation	308	100	306	60	409	52.8	366	47.2	614	79.3	160	20.7	776
Total	**772**	**204**	**541**	**159**	**979**	**58.2**	**704**	**41.8**	**1 313**	**78.3**	**363**	**21.7**	**1 684**
Administrative and Foreign Service													
Release	13	3	1	3	16	80.0	4	20.0	14	70.0	6	30.0	20
Rejected on probation	12	5	3	2	18	78.3	5	21.7	15	68.2	7	31.8	23
Revocation of appointment	1	0	0	1	1	50.0	1	50.0	1	50.0	1	50.0	2
Retirement	653	209	233	65	863	74.3	298	25.7	886	76.4	274	23.6	1 161
End of specified period	172	60	192	70	239	47.0	269	53.0	365	73.7	130	26.3	509
Death	62	21	12	7	83	81.4	19	18.6	74	72.5	28	27.5	102
Resignation	588	217	545	177	810	52.9	722	47.1	1 133	74.2	394	25.8	1 533
Total	**1 502**	**517**	**987**	**329**	**2 033**	**60.6**	**1 323**	**39.4**	**2 490**	**74.6**	**846**	**25.4**	**3 358**
Technical													
Release	12	2	2	0	14	87.5	2	12.5	14	87.5	2	12.5	16
Rejected on probation	14	5	2	2	19	82.6	4	17.4	16	69.6	7	30.4	23
Revocation of appointment	3	0	1	0	3	75.0	1	25.0	4	100.0	0	0.0	4
Retirement	605	109	37	7	714	94.2	44	5.8	642	84.7	116	15.3	758
End of specified period	153	33	94	48	192	57.0	145	43.0	247	75.3	81	24.7	338
Death	37	9	0	2	46	95.8	2	4.2	37	77.1	11	22.9	48
Resignation	338	94	146	44	435	69.5	191	30.5	484	77.8	138	22.2	626
Total	**1 163**	**252**	**282**	**103**	**1 424**	**78.5**	**389**	**21.5**	**1 445**	**80.3**	**355**	**19.7**	**1 814**
Administrative Support													
Release	5	3	20	6	8	23.5	26	76.5	25	73.5	9	26.5	34
Rejected on probation	17	6	30	9	23	36.5	40	63.5	47	75.8	15	24.2	63
Revocation of appointment	0	0	1	0	0	0.0	1	100.0	1	100.0	0	0.0	1
Retirement	132	77	703	192	209	18.9	895	81.1	835	75.6	269	24.4	1 104
End of specified period	335	146	1 576	857	493	16.6	2 471	83.4	1 911	65.6	1 003	34.4	2 973
Death	13	9	46	17	22	25.9	63	74.1	59	69.4	26	30.6	85
Resignation	360	143	2 253	832	509	14.1	3 108	85.9	2 615	72.8	975	27.2	3 625
Total	**864**	**384**	**4 633**	**1 915**	**1 266**	**16.1**	**6 610**	**83.9**	**5 499**	**70.5**	**2 299**	**29.5**	**7 893**
Operational													
Release	33	16	1	2	49	94.2	3	5.8	34	65.4	18	34.6	52
Rejected on probation	28	12	9	2	40	78.4	11	21.6	37	72.5	14	27.5	51
Revocation of appointment	1	0	0	0	1	100.0	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1
Retirement	1 033	308	131	51	1 341	88.0	182	12.0	1 164	76.4	359	23.6	1 523
End of specified period	622	177	150	44	835	80.1	207	19.9	772	77.7	221	22.3	1 045
Death	78	20	12	0	98	89.1	12	10.9	90	81.8	20	18.2	110
Resignation	828	228	267	73	1 066	75.8	340	24.2	1 095	78.4	301	21.6	1 406
Total	**2 634**	**767**	**572**	**173**	**3 447**	**82.0**	**758**	**18.0**	**3 206**	**77.3**	**940**	**22.7**	**4 208**

Table 50—Continued

Occupational category and reason for separation (except lay-off)	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	Total
All categories													
Release	67	28	25	13	**95**	71.4	**38**	28.6	**92**	69.2	**41**	30.8	**133**
Rejected on probation	76	31	45	16	**109**	63.7	**62**	36.3	**121**	72.0	**47**	28.0	**171**
Revocation of appointment	5	0	2	1	**5**	62.5	**3**	37.5	**7**	87.5	**1**	12.5	**8**
Retirement	2 885	785	1 160	334	**3 671**	71.1	**1 494**	28.9	**4 045**	78.3	**1 119**	21.7	**5 165**
End of specified period	1 399	449	2 192	1 098	**1 927**	36.3	**3 377**	63.7	**3 592**	69.9	**1 547**	30.1	**5 318**
Death	225	68	76	28	**293**	73.8	**104**	26.2	**301**	75.8	**96**	24.2	**397**
Resignation	2 502	807	3 533	1 190	**3 339**	41.2	**4 757**	58.8	**6 037**	75.1	**1997**	24.9	**8 106**
Grand total	**7 174**	**2 176**	**7 041**	**2 688**	**9 462**	**49.0**	**9 851**	**51.0**	**14 218**	**74.5**	**4 864**	**25.5**	**19 337**

Note: - The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify occupational category, sex, language group or reason for separation.

- For language group and sex, percentages are based on the total of employees with known first official language and sex.

51 Separations, age group and sex

Number of separations from the Public Service (except lay-off), by age group and sex, 1989

Age group	Men		Women		Total
	No.	%	No.	%	
Under 20	**23**	29.1	**56**	70.9	**79**
20—24	**510**	34.3	**979**	65.7	**1 489**
25—29	**1 179**	37.8	**1 936**	62.2	**3 115**
30—34	**1 099**	38.4	**1 760**	61.6	**2 859**
35—39	**1 014**	41.5	**1 428**	58.5	**2 442**
40—44	**756**	45.3	**913**	54.7	**1 669**
45—49	**411**	43.4	**535**	56.6	**946**
50—54	**555**	53.1	**490**	46.9	**1 045**
55—59	**1 514**	71.9	**593**	28.1	**2 107**
60—64	**1 609**	72.0	**626**	28.0	**2 235**
65 and over	**647**	70.9	**266**	29.1	**913**
Total	**9 462**	**49.0**	**9 851**	**51.0**	**19 337**

Note: - The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate or sex.

52 Separations, age group, occupational category and sex

Number of separations from the Public Service (except lay-off), by age group, occupational category and sex, 1989

	Occupational category												
	Management		Scientific and Professional		Administrative and Foreign Service		Technical		Administrative Support		Operational		
Age group	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	**Total**
Under 20	0	0	0	0	1	0	2	1	7	41	12	8	**79**
20—24	0	0	17	43	67	78	74	52	148	717	191	76	**1 489**
25—29	0	0	106	176	198	223	148	101	302	1 286	412	139	**3 115**
30—34	1	0	129	132	185	238	138	75	227	1 211	408	99	**2 859**
35—39	14	0	121	123	230	223	121	66	163	936	362	71	**2 442**
40—44	32	4	96	73	205	143	83	23	84	612	255	55	**1 669**
45—49	19	1	67	31	99	59	39	10	35	367	151	63	**946**
50—54	11	2	47	35	134	66	117	6	50	319	193	58	**1 045**
55—59	91	2	114	29	376	120	299	20	104	360	527	61	**2 107**
60—64	75	1	172	37	374	109	270	18	72	393	644	68	**2 235**
65 and over	18	0	104	14	146	41	118	8	34	164	226	38	**913**
Total	**261**	**10**	**979**	**704**	**2 033**	**1 323**	**1 424**	**389**	**1 266**	**6 610**	**3 447**	**758**	**19 337**

Note: The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify birthdate, occupational category or sex.

53 Separations, geographic area, sex and language group

Number and percentage of separations from the Public Service (except lay-off), by geographic area, sex and language group, 1989

	Men		Women		Men		Women		Anglophones		Francophones		
Geographic area	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	**Total**
Newfoundland	277	2	190	1	284	59.7	192	40.3	467	99.4	3	0.6	**477**
Prince Edward Island	70	6	72	12	76	47.2	85	52.8	142	88.7	18	11.2	**162**
Nova Scotia	636	20	350	23	664	63.7	379	36.3	986	95.8	43	4.2	**1 043**
New Brunswick	213	65	176	86	280	51.6	263	48.4	389	72.0	151	28.0	**543**
Quebec (Except NCR)	94	1 219	63	1 162	1 337	51.8	1 243	48.2	157	6.2	2 381	93.8	**2 580**
Quebec (NCR)	344	215	342	347	564	44.9	692	55.1	686	55.0	562	45.0	**1 258**
Ontario (NCR)	1 352	572	1 363	853	1 946	46.4	2 245	53.6	2 716	65.6	1 425	34.4	**4 197**
Ontario (Except NCR)	1 622	44	1 742	112	1 691	47.2	1 894	52.8	3 364	95.6	156	4.4	**3 594**
Manitoba	373	7	530	25	382	40.6	559	59.4	903	96.6	32	3.4	**941**
Saskatchewan	279	6	275	5	291	50.4	286	49.6	554	98.1	11	1.9	**579**
Alberta	611	7	687	25	625	46.7	713	53.3	1 299	97.6	32	2.4	**1 339**
British Columbia	1 143	8	1 067	23	1 157	51.3	1 099	48.7	2 210	98.6	31	1.4	**2 257**
Yukon	52	1	100	3	53	33.5	105	66.5	152	97.4	4	2.6	**158**
Northwest Territories	74	1	71	6	75	49.0	78	51.0	146	95.4	7	4.6	**154**
Outside Canada	34	3	13	5	37	67.3	18	32.7	47	85.5	8	14.5	**55**
Total	**7 174**	**2 176**	**7 041**	**2 688**	**9 462**	**49.0**	**9 851**	**51.0**	**14 218**	**74.5**	**4 864**	**25.5**	**19 337**

Note: –The sums of the figures do not always equal the totals because, in a number of cases, the documents did not specify sex or language group.

–For language group, percentage is based on the total of employees whose first official language is known.

54 Appeals and department

Number of appellants whose appeals[a] were allowed or dismissed or who were found to have no right of appeal, by department, 1989

Department	Appeals allowed			Appeals dismissed				
	With hearing	With hearing (*department conceded*)	Without hearing (*department conceded*)	With hearing	With hearing (*appellant withdrew*)	Without hearing (*appellant withdrew*)	No right of appeal[b]	Total
Agriculture	3	0	0	10	1	26	5	45
Atlantic Canada Opportunities Agency	0	0	0	0	0	1	0	1
Bureau of Pensions Advocates	0	0	0	0	0	1	0	1
Canadian Aviation Safety Board	0	0	0	1	0	0	0	1
Canadian Forestry Service	0	0	0	0	0	2	3	5
Canadian Human Rights Commission	0	0	0	3	1	0	2	6
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	0	0	0	3	0	0	0	3
Canadian International Development Agency	0	1	0	2	0	0	2	5
Canadian International Trade Tribunal	1	0	0	1	0	0	0	2
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	0	0	0	2	0	0	0	2
Communications	1	0	0	7	0	3	0	11
Consumer and Corporate Affairs	11	0	0	10	0	5	0	26
Correctional Service of Canada	24	0	2	58	8	63	44	199
Employment and Immigration	69	10	0	188	44	224	85	620
Energy, Mines and Resources	2	0	0	3	0	6	2	13
Environment	7	0	0	14	2	29	4	56
External Affairs	0	0	0	10	1	12	2	25
Federal Court of Canada	1	0	0	0	0	0	0	1
Fisheries and Oceans	2	0	0	9	1	9	2	23
Immigration and Refugee Board	0	0	0	22	3	8	4	37
Indian Affairs and Northern Development	7	2	0	3	1	10	1	24
Justice	0	0	0	0	0	2	1	3
Labour	1	0	0	0	0	3	1	5
National Archives of Canada	5	1	0	0	0	0	0	6
National Defence (civilian)	25	14	0	90	17	71	52	269
National Energy Board	0	0	0	0	0	1	0	1
National Health and Welfare	1	2	0	10	5	12	6	36
National Library of Canada	0	0	0	0	2	1	0	3
National Museums of Canada	3	1	0	1	0	1	1	7
National Parole Board	0	0	0	1	1	14	3	19
National Revenue (Customs and Excise)	16	1	0	24	4	36	22	103
National Revenue (Taxation)	39	5	0	82	12	63	55	256
National Transportation Agency	1	0	0	0	0	0	0	1
Office of the Commissioner of Official Languages	0	0	0	1	0	0	0	1
Public Service Commission	0	0	0	6	0	0	0	6
Public Service Staff Relations Board	0	0	0	0	0	1	0	1
Public Works	1	1	0	14	3	21	2	42
Regional Industrial Expansion	2	0	0	10	0	4	0	16
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	7	0	1	4	1	5	2	20
Secretary of State of Canada	2	4	0	6	0	3	0	15
Solicitor General	0	0	0	0	0	1	0	1
Statistics Canada	1	1	0	3	0	15	0	20
Supply and Services	1	6	0	32	2	24	5	70
Transport	14	1	0	52	1	58	16	142
Treasury Board (Secretariat)	0	0	0	2	0	0	0	2
Veterans Affairs	3	0	0	7	0	3	1	14
Western Economic Diversification	0	1	0	0	0	1	0	2
Total	**250**	**51**	**3**	**691**	**110**	**739**	**323**	**2 167**

[a] Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.
[b] The Appeal Board had no jurisdiction to hear a particular appellant.

55 Appeals and occupational category

Number of appellants whose appeals[a] were allowed or dismissed or who were found to have no right of appeal, by occupational category, 1989

Occupational category	Appeals allowed			Appeals dismissed				Total
	With hearing	With hearing (*department conceded*)	Without hearing (*department conceded*)	With hearing	With hearing (*appellant withdrew*)	Without hearing (*appellant withdrew*)	No right of appeal[b]	
Management	0	0	0	8	0	9	3	20
Scientific and Professional	12	2	0	36	5	66	17	138
Administrative and Foreign Service	128	8	0	356	48	382	155	1 077
Technical	17	4	0	70	7	67	16	181
Administrative Support	57	16	1	114	33	126	66	413
Operational	36	21	2	107	17	89	66	338
Total	**250**	**51**	**3**	**691**	**110**	**739**	**323**	**2 167**

[a] Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.
[b] The Appeal Board had no jurisdiction to hear a particular appellant.

56 Appeals, appointing authority and type of selection process

Number of selection processes which were appealable, were appealed, for which appeals were disposed of, and for which one or more appeals were allowed; number of appellants whose appeals were allowed, dismissed or who were found to have no right of appeal, by appointing authority and type of selection process, 1989

Appointing authority and type of selection processes	Selection processes[a]				Disposition of appeals			
	Appealable	Appealed[b]	Appealed and disposed of[b]	Appeals allowed	Appeals allowed	Appeals dismissed	No right of appeal[c]	Total
Departments *(delegated staffing)*								
Closed competitions	225	15	12	0	0	17	1	18
Without competition	13	14	12	2	2	6	8	16
Total	**238**	**29**	**24**	**2**	**2**	**23**	**9**	**34**
Public Service Commission *(non-delegated staffing)*								
Closed competitions	8 838	1 006	1 075	152	243	1 427	96	1 766
Without competition	234	224	212	34	59	90	218	367
Total	**9 072**	**1 230**	**1 287**	**186**	**302**	**1 517**	**314**	**2 133**
PSC and departments								
Closed competitions	9 063	1 021	1 087	152	243	1 444	97	1 784
Without competition	247	238	224	36	61	96	226	383
Grand total[d]	**9 310**	**1 259**	**1 311**	**188**	**304**	**1 540**	**323**	**2 167**

[a] Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.
[b] The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.
[c] The Appeal Board had no jurisdiction to hear a particular appellant.
[d] The number of appeals against selection processes appealed and disposed of is lower than the grand total of appeals, as there can be more than one appeal against a given selection process.

57 Selection processes, appeals and occupational category

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by occupational category, 1989

Occupational category	Selection processes[a]			
	Appealable	Appealed[b]	Appealed and disposed of[b]	Appeals allowed
Management	234	17	14	0
Scientific and Professional	782	109	110	10
Administrative and Foreign Service	3 339	551	575	87
Technical	912	126	142	18
Administrative Support	3 212	274	285	40
Operational	831	182	185	33
Total	**9 310**	**1 259**	**1 311**	**188**

[a] Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.
[b] The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

58 Selection processes, appeals and location of position

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by location of position, 1989

Location of position	Selection processes[a]			
	Appealable	Appealed[b]	Appealed and disposed of[b]	Appeals allowed
Newfoundland	252	31	32	6
Prince Edward Island	99	12	10	2
Nova Scotia	426	64	71	15
New Brunswick	382	50	51	8
Quebec (Except NCR)	1 138	245	269	39
National Capital Region	3 160	261	266	42
Ontario (Except NCR)	1 497	262	255	38
Manitoba	462	59	63	4
Saskatchewan	239	36	37	7
Alberta	603	79	82	6
British Columbia	922	139	157	17
Yukon	50	3	3	1
Northwest Territories	34	2	3	1
Outside Canada	10	5	5	0
Various locations	36	11	7	2
Total	**9 310**	**1 259**	**1 311**	**188**

[a] Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.
[b] The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

59 Selection processes, appeals and department

Selection processes which were appealable, were appealed, were appealed and disposed of, and against which one or more appeals were allowed, by department, 1989

Department	Selection processes[a]			
	Appealable	Appealed[b]	Appealed and disposed of[b]	Appeals allowed
Agriculture	308	38	40	3
Atlantic Canada Opportunities Agency	27	0	1	0
Bureau of Pensions Advocates	5	1	1	0
Canada Labour Relations Board	3	0	0	0
Canadian Aviation Safety Board	10	0	1	0
Canadian Centre for Management Development	3	0	0	0
Canadian Forestry Service	16	3	3	0
Canadian Human Rights Commission	7	6	4	0
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	3	1	1	0
Canadian International Development Agency	26	4	3	1
Canadian International Trade Tribunal	6	2	2	1
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	24	2	2	0
Communications	105	10	9	1
Consumer and Corporate Affairs	127	17	14	4
Correctional Service of Canada	326	92	96	14
Employment and Immigration	1 441	281	294	51
Energy, Mines and Resources	108	10	12	2
Environment	467	46	50	5
External Affairs	76	18	17	0
Federal Court of Canada	15	2	1	1
Federal-Provincial Relations Office	1	0	0	0
Finance	26	0	0	0
Fisheries and Oceans	238	14	18	2
Hazardous Materials Information Review Commission	1	0	0	0
Immigration and Refugee Board	43	9	16	0
Indian Affairs and Northern Development	220	19	23	8
Investment Canada	1	0	0	0
Justice	75	1	3	0
Labour	41	5	5	1
National Archives of Canada	27	1	2	2
National Defence (civilian)	1 087	163	173	27
National Energy Board	10	1	1	0
National Health and Welfare	331	31	29	3
National Library of Canada	29	2	3	0
National Museums of Canada	25	4	5	2
National Parole Board	23	8	9	0
National Revenue (Customs and Excise)	550	65	63	6
National Revenue (Taxation)	871	136	145	20
National Transportation Agency	70	0	1	1
Office of Privatization and Regulatory Affairs	7	0	0	0
Office of the Chief Electoral Officer	6	0	0	0
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs	2	0	0	0
Office of the Commissioner of Official Languages	14	1	1	0
Office of the Coordinator, Status of Women	2	0	0	0

Table 59—Continued

Department	Selection processes[a]			
	Appealable	Appealed[b]	Appealed and disposed of[b]	Appeals allowed
Office of the Governor General's Secretary	4	0	0	0
Office of the Grain Transportation Agency Administrator	5	2	0	0
Office of the Superintendent of Financial Institutions	16	0	0	0
Offices of the Information and Privacy Commissioners	5	0	0	0
Patented Medicine Prices Review Board	1	0	0	0
Privy Council Office	30	0	0	0
Procurement Review Board	1	0	0	0
Public Service Commission	107	4	4	0
Public Service Staff Relations Board	18	1	1	0
Public Works	261	37	31	2
Regional Industrial Expansion	97	9	12	2
Registry of the Competition Tribunal	1	0	0	0
Royal Canadian Mounted Police (Public Service employees)	173	19	16	6
Science and Technology	5	0	0	0
Secretary of State of Canada	68	9	10	3
Solicitor General	19	3	1	0
Statistics Canada	135	10	13	2
Supply and Services	427	51	55	2
Supreme Court of Canada	1	0	0	0
Tax Court of Canada	9	0	0	0
Transport	902	101	107	12
Treasury Board (Office of the Comptroller General)	8	0	0	0
Treasury Board (Secretariat)	18	1	1	0
Veterans Affairs	161	18	11	3
Western Economic Diversification	35	1	1	1
Total	**9 310**	**1 259**	**1 311**	**188**

[a] Figures include cases where the jurisdiction of the appeal board to hear the case had to be determined.
[b] The number of selection processes appealed and the number of selection processes appealed and disposed of differ because some appeal cases are carried over from one year to the next.

60 Developmental training and geographic area

Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by geographic area and subject area, 1989

Geographic area	Subject area									
	Mgmt. Orientation	Mgmt. Theory & Practices	Informatics	Financial Mgmt.	Materiel Mgmt.	Personnel Mgmt.	Systems Approach To Training	Individual Devel.	Auditing	Total
Newfoundland	0	19	7	20	0	0	0	0	0	**46**
Prince Edward Island	0	17	0	16	0	10	0	0	0	**43**
Nova Scotia	0	136	53	62	39	160	0	21	0	**471**
New Brunswick	0	91	37	35	0	15	0	0	0	**178**
Quebec (Except NCR)	43	387	95	69	20	219	0	56	6	**895**
National Capital Region	325	3 453	1 573	776	147	1 574	82	365	80	**8 375**
Ontario (Except NCR)	20	128	61	149	10	123	0	66	0	**557**
Manitoba	27	128	32	70	37	72	0	47	0	**413**
Saskatchewan	0	50	0	22	0	25	0	43	0	**140**
Alberta	43	220	16	82	34	111	0	44	0	**550**
British Columbia	0	87	31	110	15	168	0	38	0	**449**
Yukon	0	10	0	0	0	27	0	0	0	**37**
Northwest Territories	16	28	0	0	0	23	0	50	0	**117**
Total	**474**	**4 754**	**1 905**	**1 411**	**302**	**2 527**	**82**	**730**	**86**	**12 271**[a]

[a] This total does not include the 5 565 participants on contracted courses. Contracted courses are calendar courses offered on contract, courses customized to departmental needs, as well as courses designed specifically for departments.

61 Developmental training and language of instruction

Number of Public Service Commission developmental training courses conducted, by subject area and language of instruction, 1989

Subject area	Language of instruction		
	French	English	Total
Management Orientation	10	19	**29**
Management Theory and Practices	74	210	**284**
Informatics	29	142	**171**
Financial Management	11	73	**84**
Materiel Management	3	14	**17**
Personnel Management	42	131	**173**
Systems Approach to Training	2	5	**7**
Individual Development	7	30	**37**
Auditing	1	5	**6**
Total	**179**	**629**	**808**[a]

[a] This total does not include the 365 contracted courses. Contracted courses are calendar courses offered on contract, courses customized to departmental needs, as well as courses designed specifically for departments.

62 Developmental training and occupational category

Number of participants taking Public Service Commission developmental training courses, by subject area and occupational category, 1989

	Occupational category							
Subject area	Management	Scientific and Professional	Administrative and Foreign Service	Technical	Administrative Support	Operational	Other[a]	**Total**
Management Orientation	0	42	279	31	41	10	71	**474**
Management Theory and Practices	61	447	2 342	264	871	32	737	**4 754**
Informatics	16	98	688	117	685	13	288	**1 905**
Financial Management	2	49	551	49	601	9	150	**1 411**
Materiel Management	0	12	81	16	107	28	58	**302**
Personnel Management	6	83	908	127	1 088	29	286	**2 527**
Systems Approach to Training	0	7	50	9	3	2	11	**82**
Individual Development	76	75	186	81	95	14	203	**730**
Auditing	2	1	61	1	4	0	17	**86**
Total	**163**	**814**	**5 146**	**695**	**3 495**	**137**	**1 821**	**12 271[b]**

[a] Occupational category not specified on application for training.
[b] This total does not include the 5 565 participants on contracted courses. Contracted courses are calendar courses offered on contract, courses customized to departmental needs, as well as courses designed specifically for departments.

63 Language training

Number of students taking language courses, by occupational category and language studied, 1989

	Language studied						
	French			English			
Occupational category	Continuous courses	Other courses	Total	Continuous courses	Other courses	Total	**Grand total**
Management	40	819	859	0	13	13	**872**
Scientific and Professional	78	1 387	1 465	13	240	253	**1 718**
Administrative and Foreign Service	228	2 382	2 610	42	435	477	**3 087**
Technical	30	602	632	19	157	176	**808**
Administrative Support	107	2 162	2 269	54	741	795	**3 064**
Operational	25	281	306	4	181	185	**491**
Other[a]	861	3 974	4 835	143	662	805	**5 640**
Total[b]	**1 369**	**11 607**	**12 976**	**275**	**2 429**	**2 704**	**15 680**

[a] Includes students from departments and agencies not included in the Official Languages Information System (OLIS).
[b] The number of students reported as having received language training does not represent individuals but the number of registrations in various language courses. Thus, a person who has taken two different courses during the year is counted as two separate registrations for the purpose of this report.

64 Language training and region

Number of students taking language courses, by language studied, type of course and region, 1989

Language studied and type of course	Region					
	NCR	Atlantic	Quebec	Onta	West	Total
French						
• Continuous	1 032	132	27	93	85	**1 369**
• Non-continuous	2 703	390	12	245	579	**3 929**
• Special	1 248	40	704	0	17	**2 009**
• Outside working hours	1 112	856	113	1 023	2 565	**5 669**
Total	**6 095**	**1 418**	**856**	**1 361**	**3 246**	**12 976**
English						
• Continuous	61	0	214	0	0	**275**
• Non-continuous	567	21	209	0	0	**797**
• Special	131	31	94	0	0	**256**
• Outside working hours	105	16	1 236	0	19	**1 376**
Total	**864**	**68**	**1 753**	**0**	**19**	**2 704**
Grand total	**6 959**	**1 486**	**2 609**	**1 361**	**3 265**	**15 680**

Glossary

GLOSSARY

A

Aboriginal peoples

Aboriginal peoples are the Status Indians, Non-status Indians, Metis and Inuit of Canada.

Affected Employee

Indeterminate employee whose services will no longer be required because of workforce adjustment situations.

Appeal

A request made to have a board, established under section 5 (d) of the *Public Service Employment Act*, inquire into the circumstances of an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or of a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity.

Appealable selection processes

Certain selection processes that are subject to appeal under section 21 of the *Public Service Employment Act*.

Appealed selection processes

Selection processes against which one or more appeals have been lodged.

Appointment to the Public Service

Appointment of a person from the general public, or who is an employee of a government agency which is not subject to the *Public Service Employment Act*.

Appointment within the Public Service

An appointment of an employee within or between departments or agencies which are subject to the *Public Service Employment Act*.

Audit or personnel management audit

The systematic review and assessment of departments and agencies to determine the extent to which Treasury Board's or the Commission's personnel policies, procedures and systems are being complied with and how well delegated personnel authority is being managed.

B

Bilingual Position

- ***Staffed imperatively***
  A bilingual position whose language requirements must be met by the candidate upon appointment.
- ***Staffed non-imperatively***
  A bilingual position to which candidates who do not meet the language requirements may be appointed, if they are eligible for language training at public expense and agree in writing to meet the language requirements of the position within the specified time, or, if unable to do so, to accept a transfer to a position within the specified time, or, if unable to do so, to accept a transfer to a position for which they are qualified; or if they are excluded from having to meet the language requirements for reasons of age, long service or on compassionate grounds.

Brokerage

The planned interdepartmental deployment of executives and senior managers with high potential but requiring developmental experience, or who are experiencing temporary employment difficulties not necessarily attributed to performance.

C

Closed competition

A competition open only to people employed in the Public Service. Prospective candidates are invited to apply for positions advertised by poster, or are identified from an inventory of eligible employees.

Competition (see Open competition and Closed competition)

D

Delegation of staffing authority

Authorization that the Commission gives a deputy head to exercise some of its powers, functions and duties, subject to certain terms and conditions. The Commission also approves the deputy head's further delegation of these powers, functions and duties to certain persons within his/her jurisdiction.

Demotion

Appointment of an employee to a position for which the maximum rate of pay is lower than that of the employee's former position. This is done because of incompetence or incapacity, and is always based on a departmental recommendation under section 31 of the *Public Service Employment Act*. This recommendation can be appealed by the employee to a board established by the Commission.

Deployment

Appointment, subject to the *Management Category Exclusion Approval Order*, of an employee in the Management Category to another position at the same, higher or lower level than that of the employee, provided there is no change in the personal classification of the employee.

Devolution

Situation where the government passes control and operation of certain functions to another level of government or local authority.

Downward transfer

An appointment of an employee to a position (at a lower level in the same occupational group or subgroup, or in another group or subgroup) for which the maximum rate of pay is less than that of the former position. The difference in maximum rates of pay must be equal to or greater than the lowest pay increment of the former position. When the former position has no fixed pay increments, the decrease in maximum rates must be at least four per cent.

E

Employee mobility

The movement of an employee within or between departments, or where either the occupational group or subgroup changes, or the type of employment changes, such as from specified period to indeterminate.

Employee on probation

An employee whose capabilities and competence to fulfill the requirements of the position through the performance of its duties and responsibilities are being tested during a designated period following appointment.

Employment Equity

Employment practices designed to ensure that the regular staffing process is free of attitudinal and systemic barriers in order that the Public Service reflects all groups present in the Canadian labour force, and designed to ensure that corrective measures are applied to redress any historical disadvantage experienced by certain designated groups.

Exemption

- The dispensation granted by Order in Council to a unilingual person to compete, in the case of non-imperative staffing, for a bilingual position and to be appointed to it under certain conditions.
- A mechanism used by the Commission to exempt from having to be assessed each time they are involved in a staffing action, those persons who demonstrate a high degree of proficiency and permanence in second-language skills.

Executive (EX) group

The senior group of the Management Category, consisting of five levels up to and including most Assistant Deputy Ministers.

F

Full-time employment

The employment of a person ordinarily required to work the standard weekly hours set out in the relevant collective bargaining agreement or, where one is not applicable, set out by the employer.

I

Imperative Staffing (see Bilingual position)

Indeterminate employment

Part-time or full-time employment with no fixed duration.

Instrument of delegation of staffing authority

A document through which the Commission authorizes a deputy head to exercise certain of its powers, and perform functions and duties, subject to certain terms and conditions, and approves the further delegation by the deputy head of these powers, functions and duties to certain persons within his/her jurisdiction.

J

Jurisdiction case

Case where an appeal has been lodged in circumstances which would not seem to give rise to an appeal, for example, against open or unproductive competitions, and appointments without competition where the Commission has not given an affirmative opinion. Most of these cases are dealt with administratively.

L

Language requirements of position

The language or languages to be used by the incumbent of a position in performing the duties of the position: bilingual (French and English), English essential, French essential, either/or (English or French).

Lateral transfer

An appointment of an employee to a position (in the same occupational group, subgroup and level, or in another group or subgroup) such that the difference in the maximum rates of pay between the new position and the former position is less than the lowest pay increment of the new position. When the new position has no fixed pay increments, the difference must be less than four per cent of the maximum rate of pay of the former position.

Lay-off

The termination of a person's employment, under section 29(1) of the *Public Service Employment Act*, "where the services of an employee are no longer required because of lack of work or because of the discontinuance of a function." Under these circumstances, the deputy head may lay off the employee, in accordance with Commission regulations. This decision is not subject to appeal.

Linguistic profile

The levels of second-language proficiency required, in each official language, in three abilities: reading, writing and oral interaction (listening and speaking considered as a single act of oral communication).

Linguistic status of an incumbent

The employee's status in meeting the language requirements of a bilingual position: "met," "must meet," or "not required to meet."

M

Management Category

An occupational category composed of two groups (EX and SM), including senior personnel with responsibility for policy development; program formulation and delivery; design and operation of management processes; and management of personnel, finances, and public affairs.

Members of visible minority groups

Persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada.

N

Non-imperative staffing (see Bilingual position)

O

Occupational category

A broad series of job families characterized by the nature of the functions performed and the extent of academic preparation required.

Occupational group

A sub-division of an occupational category, comprising similar kinds of work requiring similar skills. It often bears a relationship to an identifiable labour market outside the Public Service.

Open competition

A competition open to people from within and outside the Public Service.

Opportunity for advancement prejudicially affected

It is the Commission's responsibility to decide whether an employee's immediate career progression has been or would be hindered by the appointment or proposed appointment, without competition, of another employee. The opinion of prejudicial effect determines that an appeal board has jurisdiction to hear an appeal.

P

Part-time employment (excluded from the *Public Service Employment Act*)

The employment of a person, on less than a full-time basis, who is ordinarily not required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective January 1, 1981).

Part-time employment (subject to the *Public Service Employment Act*)

The employment of a person ordinarily required to work more than one-third of the standard daily or weekly hours established for people doing similar work (effective January 1, 1981).

Persons with disabilities

Persons with disabilities are those who, for the purpose of employment, consider themselves, or believe that a potential employer would likely consider them, to be disadvantaged by reason of any persistent physical, mental, psychiatric, learning or sensory impairment.

Person-year

The employment of one person for a full year or its equivalent.

Post-audit

Follow-up activity to an audit to determine the extent, adequacy, nature and quality of departmental corrective action subsequent to an audit.

Priority

- ***Administrative***
  Entitlement to consideration for appointment before others and without competition, based on Commission policy.
- ***Statutory***
  Entitlement to appointment or consideration for appointment before others and without competition, as stipulated in the *Public Service Employment Act*.

Privatization

Situation where the government sells or passes control and operation of certain functions to the private sector.

Promotion

An appointment of an employee to a position (at a higher level in the same occupational group or subgroup or in another group or subgroup) for which the maximum rate of pay exceeds that of the former position by an amount equal to or greater than the lowest pay increment of the new position. When the new position has no fixed pay increments, the increase must be at least four per cent of the maximum rate of pay of the former position.

R

Reappointment for an additional term

The reappointment of a term employee to the same position for a specified period where there is a cumulative, continuous period of employment under the *Public Service Employment Act* of at least six months in the same position.

Reclassification

Appointment of an employee to a position that has been re-evaluated, where the occupational category, group, subgroup, or level changes from the position's previous classification.

Referral

The presentation of possibly qualified candidates, identified through an inventory, for consideration for vacancies.

Release for incompetence or incapacity

The termination of a person's employment under section 31 of the *Public Service Employment Act*, "where an employee, in the opinion of the deputy head, is incompetent in performing the duties of the position the employee occupies or is incapable of performing those duties." This release is recommended to the Commission by the deputy head, and can be appealed by the employee to a board established by the Commission.

Resourcing

Certain activities carried out by the Commission relating to the Management Category: planned interdepartmental deployment; staffing; and counselling members of the category.

Right to appeal

The entitlement to have an appointment or proposed appointment from within the Public Service, or a recommendation for release or demotion because of incompetence or incapacity, inquired into by an Appeal Board.

S

Seasonal employment

Part-time or full-time employment for certain parts of the year only.

Second-language standard

A formalized description of the levels of second-language proficiency required for each language skill in order to carry out the functions and duties of a bilingual position.

Selection with competition

A selection process where either a competition poster or an inventory is used to identify candidates.

Selection without competition

A selection process, other than a competition leading to a reclassification, lateral transfer, downward transfer, promotion, or priority appointment.

Senior Management (SM) Group

The group immediately below the Executive Group in the Management Category.

Separation

The termination of a person's employment from that part of the Public Service where the Commission has the exclusive right and authority to appoint.

Specified-period employment

Part-time or full-time employment for a predetermined period (term employees). In this report, only term employees with specified periods of employment of six months or more are included.

Surplus

Entitlement to consideration for appointment before others and without competition, granted to employees identified for lay-off who are considered suitable for appointment. An employee is notified that he or she will be laid off if no alternative public service employment is found before the end of the surplus period, which is normally six months.

T

Training

- ***Orientation training***
  Training to provide information to employees about their new work environment.
- ***Professional, technical and vocational training***
  Training to ensure that employees are able to perform their current functions at the level of performance required by the employer.
- ***Developmental training***
  Training to ensure that qualified employees will be available to meet identified human resources requirements.

Transfer (see Lateral transfer or Downward transfer)

Types of appointments

Different ways of being appointed to a position: promotion, lateral transfer, downward transfer, demotion, reappointment for an additional term, reclassification.

Types of employment

Employment varies with duration of the appointment: indeterminate employment, specified period employment, seasonal employment, full-time employment and part-time employment.

U

Underrepresentation

Employment in the Public Service of a particular group of individuals whose numbers are less than might be expected given the representation of such persons in the labour market.

V

Visible minority groups (see Members of visible minority groups)

W

Workforce adjustment

A situation which occurs when a deputy head or delegated officer decides that the services of one or more indeterminate employees will no longer be required beyond a specified date because of lack of work or because of the discontinuance of a function. A major workforce adjustment situation is one in which ten or more indeterminate employees in a department, in one or more locations are affected at the same time.

Offices of the Commission

Headquarters

L'Esplanade Laurier, West Tower
300 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0M7

(613) 996-5010
TDD (Telecommunications
Device for the Deaf)
993-4126

Regional and District Offices

Atlantic

Regional Office
Brunswick Building
1888 Brunswick Street
7th Floor
Halifax, Nova Scotia
B3J 1M8

(902) 426-2990
TDD 426-6246

District Offices
Central and Eastern Trust Building
860 Main Street
Room 603
Moncton, New Brunswick
E1C 1G2

(506) 857-6616
TDD 857-6624

Government of Canada Building, West
354 Water Street
2nd Floor
St. John's, Newfoundland
A1C 1C4

(709) 772-4812
TDD 772-4317

Confederation Court Mall
134 Kent Street
Suite 302
Charlottetown,
Prince Edward Island
C1A 8R8

(902) 566-7030
TDD 566-7039

Quebec

Regional Office
Guy-Favreau Complex
200 René-Lévesque Boulevard West
8th Floor
Montreal, Quebec
H2Z 1X4

(514) 283-5776
TDD 283-2467

District Office
Place Sillery
1122 St-Louis Road
Room 205
Sillery, Quebec
G1S 1E5

(418) 648-3230

National Capital

Regional Office
Vanguard Building
171 Slater Street
Room 701
Ottawa, Ontario
K1A 0M7

(613) 996-8436
TDD 996-1205

Ontario

Regional Office
Dominion Public Building
1 Front Street West
3rd Floor
Toronto, Ontario
M5G 2R5

(416) 973-3131
TDD 973-2269

Regional and District Offices

Manitoba and Saskatchewan

Regional Office
Revenue Building
391 York Avenue
Room 400
Winnipeg, Manitoba
R3C 4G8

(204) 983-2486
TDD 983-6066

District Office
Imperial Bank of Commerce Building
1867 Hamilton Street
Room 1010
Regina, Saskatchewan
S4P 2C2

(306) 780-5720
TDD 780-6719

Alberta and Northwest Territories

Regional Office
Canada Place
830 — 9700 Jasper Avenue
Edmonton, Alberta
T5J 4G3

(403) 495-3144
TDD 495-3130

Northern Careers Program
Precambrian Building
P.O. Box 2730
4922 — 52nd Avenue
Yellowknife,
Northwest Territories
X1A 2R1

(403) 873-3525

Building 161
P.O. Box 1119
Iqaluit,
Northwest Territories
X0A 0H0

(819) 979-6268

Pacific and Yukon

Regional Office
Sinclair Centre
757 West Hastings Street
5th Floor
Vancouver,
British Columbia
V6C 3G4

(604) 666-0350
TDD 666-6868

District Office
(includes Northern Careers Program)
Yukon Centre
4114 — 4th Avenue
Suite 200
Whitehorse, Yukon
Y1A 4N7

(403) 668-4487

R·a·p·p·o·r·t

98

a·n·n·u·e·l

Un aperçu de ce rapport est disponible en braille et sur bande magnétique.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1990
Numéro de catalogue SC 1-1989
ISBN 0-662-57197-5
CFP 3X2D906

R·a·p·p·o·r·t

98

a·n·n·u·e·l

L'honorable Gerry Weiner, C.P.
Secrétaire d'État du Canada
Chambre des communes
Ottawa

Monsieur le Ministre,

Nous vous prions de bien vouloir présenter au Parlement le rapport de 1989 de la Commission de la fonction publique du Canada.

Nous soumettons notre rapport au Parlement en conformité avec les dispositions de l'article 47 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* du chapitre P-33 des *Lois révisées du Canada* (1985).

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de notre très haute considération.

La Présidente,

Huguette Labelle

Le Commissaire,

Gilbert H. Scott

TABLE DES MATIÈRES

Table des matières

	FAITS SAILLANTS	6
	LA COMMISSION D'UN COUP D'ŒIL	8
	INTRODUCTION	10
	TENDANCES DE LA FONCTION PUBLIQUE D'AUJOURD'HUI	12
PARTIE I	ASSURER LA COMPÉTENCE	18
	L'application du principe du mérite	19
	La catégorie de la gestion	21
	Des mécanismes pour assurer l'équilibre	25
PARTIE II	JUSTICE ET ÉQUITÉ	30
	L'équité en matière d'emploi	31
	La participation des deux collectivités de langue officielle	35
	Le réaménagement de l'effectif	38
PARTIE III	REHAUSSER LA COMPÉTENCE	44
	Apprendre par l'expérience	45
	Former les fonctionnaires	47
	25 ans de formation linguistique	51
APPENDICE —	RAPPORT SUR LES ACTIVITÉS PRÉVUES AUX ARTICLES 6(1), 6(4) ET 41 DE LA *LOI*	56
LES STATISTIQUES		64
NOTE TECHNIQUE		65
RELEVÉS		68
	Effectif en général	72
	Effectif et catégories professionnelles	86
	Nominations	105
	Cessations d'emploi	117
	Appels	129
	Formation	134
LEXIQUE		138
LES BUREAUX DE LA COMMISSION		144

FAITS SAILLANTS

Effectif de la fonction publique

- Au 31 décembre 1989, il y avait 214 494 fonctionnaires travaillant à la fonction publique et régis par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, ce qui constitue une légère augmentation par rapport à 1988 où il y en avait 211 993.

Nominations

- Augmentation du nombre global des nominations (internes et externes): 99 833 en 1989 par rapport à 94 522 en 1988.
- Augmentation soutenue des nominations externes : 9 963 en 1989 comparativement à 9 443 en 1988, à 8 982 en 1987 et à 7 627 en 1986.
- 13,5 % du recrutement était constitué de nominations de récents diplômés d'université à des postes de niveau d'agent. 30 % de ces nominations étaient le fruit de la campagne de recrutement postsecondaire de 1988.
- Augmentation du nombre de nominations internes : 89 715 en 1989 contre 85 045 en 1988.
- Augmentation du nombre de promotions : 22 960 en 1989 contre 20 913 en 1988.

Réaménagement de l'effectif

- Depuis que le programme de réaménagement de l'effectif a été annoncé en mai 1985, 23 432 fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée ont été déclarés touchés par les ministères; 21 387 cas ont été résolus; 1 011 fonctionnaires ont été mis en disponibilité et, de ce nombre, 165 bénéficient encore d'une priorité de renomination à la fonction publique.

Départs

- Légère augmentation du nombre des départs de fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée (incluant les mises en disponibilité), 12 088 en 1989 contre 14 324 en 1988.

Amélioration au système de dotation

- Nouvelles politiques et lignes directrices en matière de dotation
- Mise en œuvre des normes de sélection révisées
- Introduction d'une nouvelle approche en matière de recrutement afin d'assurer une meilleure identification des besoins actuels de dotation et d'améliorer la qualité des présentations.

Catégorie de la gestion

- Achèvement d'une étude concernant les mesures de ressourcement de la catégorie de la gestion incluant un examen du processus de dotation, une analyse statistique poussée et la consultation de 205 membres de la catégorie.

Appels et enquêtes

- Augmentation du nombre de processus de sélection ouvrant droit à un appel : 9 310 en 1989 contre 8 844 en 1988.
- Baisse du pourcentage des processus de sélection ayant fait l'objet d'un appel : 13,5 % en 1989 contre 15,8 % en 1988.
- Augmentation du pourcentage des appels accueillis : 14,3 % en 1989 contre 13 % en 1988.
- 45 % de toutes les plaintes déposées à la Direction des enquêtes en 1989 ont été réglées par l'intermédiaire d'une médiation entre le plaignant et le ministère, évitant ainsi d'avoir à mener une enquête officielle.
- Baisse du nombre d'enquêtes officielles : 408 en 1989 contre 432 en 1988.

Groupes désignés

- Distribution à tous les ministères de deux modules de formation concernant les membres des minorités visibles, soit un séminaire d'information à l'intention des gestionnaires et un module d'orientation.
- Acquisition de nouveaux appareils pour le Centre de prêt des aides techniques.
- La Commission a entrepris une étude portant sur le problème de l'embauchage et du maintien en poste des autochtones du Canada.
- Au 31 décembre 1989, les femmes constituaient 43,6 % de l'effectif de la fonction publique comparativement à 42,9 % en 1988.
- Surreprésentation des femmes dans les emplois pour une période déterminée : 62,3 %, des emplois pour une période déterminée de moins de six mois et 60 % des emplois pour une période déterminée de 6 mois ou plus.
- Augmentation du pourcentage des femmes dans les postes des catégories d'agent : 30,7 % au 31 décembre 1989 contre 20,1 % au 31 décembre 1979.

Formation

- Légère baisse du nombre de participants aux cours de formation de la Commission : 12 271 en 1989 contre 12 622 en 1988.
- Augmentation du nombre de participants aux cours à forfait : 5 565 en 1989 contre 3 389 en 1988.
- Conception, élaboration et prestation de cours, en collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, visant à appuyer de nouvelles initiatives en matière de politiques dans des domaines comme le harcèlement et l'hygiène et la sécurité.
- Entente intervenue avec l'Université Laval afin d'accroître la reconnaissance de la légitimité académique des cours de la Commission et d'inciter les fonctionnaires à poursuivre leurs études.
- Le 15 décembre 1989, le président du Conseil du Trésor a annoncé que le programme de formation du personnel deviendrait un organisme exploitant spécial.
- Augmentation du nombre de participants aux cours intensifs et continus de formation linguistique : 1 644 en 1989 contre 1 309 en 1988.

La Direction générale des programmes de dotation

La Direction générale des programmes de dotation est responsable de l'établissement, dans l'ensemble de la fonction publique, de tous les programmes et directives en matière de dotation mettant en vigueur la *Loi* et le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*. La Direction générale est responsable du recrutement et des présentations des candidats provenant de l'extérieur de la fonction publique, des activités de dotation qui ne sont pas déléguées aux ministères par la Commission et du contrôle des activités de dotation ministérielles. Elle se charge également de la planification des carrières et de la relève, du recrutement et de la sélection des candidats à la catégorie de la gestion ainsi que de l'orientation professionnelle tant des aspirants à la catégorie de la gestion que de ses membres. Par ailleurs, elle établit les normes de sélection, dont les normes linguistiques, et évalue les compétences linguistiques des candidats aux postes bilingues et des titulaires de ces postes. La Direction générale des programmes de dotation est responsable d'un certain nombre de programmes et de services délégués à la Commission par le Conseil du Trésor. Parmi les responsabilités qui lui sont confiées, notons les programmes de réaménagement des effectifs, les services d'aide aux ministères dans le domaine de l'analyse des ressources humaines, les programmes d'équité en matière d'emploi, le programme Cours et affectations de perfectionnement, Échanges Canada et le programme Échange de cadres de direction entre les milieux d'affaires et l'administration fédérale.

LES COMMISSAIRES

Les trois commissaires, dont la présidente qui est par ailleurs la première dirigeante de la Commission, sont investis des pouvoirs que la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* confère à la Commission de la fonction publique. Désignés par le gouverneur en conseil pour une période de 10 ans, ils ont tous trois statut d'administrateur général de ministère. Ensemble, les commissaires établissent les principes généraux conformément à la *Loi*.

La Direction générale des appels et enquêtes

La Direction générale des appels et enquêtes établit des comités d'appel indépendants pour les cas d'infraction présumée à la *Loi* et au *Règlement* en matière de nomination, de promotion, de rétrogradation et de renvoi. Les décisions des comités sont définitives et exécutoires pour les parties en cause ainsi que pour la Commission. Seule la Cour d'appel fédérale peut les rescinder. La Direction générale est également chargée d'enquêter sur les plaintes concernant des irrégularités dans les processus de dotation qui ne peuvent être portées en appel, d'enquêter sur les plaintes de harcèlement en milieu de travail, et de concilier les règlements des plaintes accueillies.

LA COMMISSION D'UN COUP D'OEIL

La Direction générale de la vérification

La Direction générale de la vérification vérifie périodiquement les activités de dotation dans les ministères et organismes fédéraux afin de s'assurer qu'elles sont exercées en conformité de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Elle procède également à des examens spéciaux et à des vérifications de certains aspects du système de dotation. Les vérifications englobent aussi l'examen d'autres fonctions de gestion du personnel confié à la Commission par le Conseil du Trésor du Canada, conformément aux ententes conclues entre les deux organismes concernant leurs rôles et responsabilités respectifs.

La Direction générale des programmes de formation

Cette Direction générale offre des services de formation ainsi que des services connexes de soutien et de consultation aux ministères et organismes fédéraux afin de les aider à répondre à leurs besoins de formation reliée à l'emploi et aux besoins de perfectionnement de leurs fonctionnaires. La formation et les services connexes comprennent la formation linguistique et technique, la formation des gestionnaires intermédiaires et la formation professionnelle. Le mandat de la Direction générale englobe également la formation et l'accréditation des spécialistes en personnel, dont la responsabilité a été déléguée à la Commission par le Secrétariat du Conseil du Trésor.

Les bureaux régionaux

Les sept bureaux régionaux de la Commission sont collectivement responsables de l'exécution de programmes et de la prestation de services auprès des ministères fédéraux et de la collectivité canadienne. Chaque directeur régional est chargé d'adapter les programmes et services de la Commission aux besoins particuliers de la clientèle de sa région.

La Direction générale de la gestion ministérielle

La Direction générale de la gestion ministérielle offre des services de soutien opérationnel à la Commission dans les domaines suivants : finances, personnel, systèmes d'information, administration, publications et relations publiques. Elle mène aussi des projets de gestion ministérielle. Sous la direction fonctionnelle de la présidente, elle assure enfin l'évaluation de programmes et la vérification interne.

Le Secrétariat exécutif

Le Secrétariat exécutif fournit à la haute direction de la Commission les services de secrétariat et de comité indispensables à son bon fonctionnement, coordonne la planification stratégique ministérielle, élabore des projets de programmes spéciaux et exécute des articles précis de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. En outre, il coordonne les activités législatives de la Commission en matière de langues officielles et assure la liaison et la transmission de renseignements concernant la Commission auprès des députés, des comités parlementaires, des autres gouvernements, etc.

Introduction

INTRODUCTION

À la Commission de la fonction publique, nous abordons les années 90 avec un sentiment d'enthousiasme et d'optimisme face au défi des nombreux changements que nous connaîtrons dans notre milieu de travail, dans le domaine de la technologie et des affaires, et dans la société en général.

Notre engagement face aux Canadiens demeure toutefois le même. Ils doivent être servis avec excellence, par une fonction publique compétente et qui est représentative de la mosaïque canadienne. Malgré les changements et les défis que nous vivons, nous devons continuer à prôner les valeurs fondamentales sur lesquelles la fonction publique a été établie : le service au public; une fonction publique professionnelle, impartiale et de carrière; la dotation fondée sur un principe de mérite qui symbolise et respecte les valeurs de notre société.

Depuis l'établissement de la Commission en 1908, le mérite lui a servi de principe directeur, et malgré les valeurs sociales changeantes des dernières années, celui-ci persiste, parce que la Commission a su adapter son mode d'application du principe du mérite à un milieu en évolution. Par exemple, le refus d'embaucher des femmes à certains postes de la fonction publique, ou de leur accorder certaines responsabilités, était, autrefois jugé acceptable. Cependant, les attentes du public canadien se sont transformées et les femmes font maintenant partie intégrante de la fonction publique. Plus récemment, la promulgation de la *Charte canadienne des droits et libertés* a suscité de nouvelles attentes face à la dotation au sein de la fonction publique. Le principe du mérite n'a pas été modifié pour répondre à ces attentes ou à d'autres mais son application a sensiblement évolué en fonction des changements dans les valeurs sociétales. Ce principe nous a toujours bien servis. Il a donné à la fonction publique un effectif responsable et sensible aux besoins du public, un effectif rassuré et motivé à l'idée que ses membres ont été embauchés en fonction de leurs compétences. Nous avons, effectivement, une fonction publique qui fait l'envie de bien d'autres pays.

Grâce à diverses initiatives visant à assurer et à relever le niveau de compétence de la fonction publique, la Commission s'efforce de faire en sorte que des gens hautement compétents soient recrutés et conservés dans l'effectif. Grâce à ses initiatives dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, elle cherche à favoriser la constitution d'une fonction publique représentative de la collectivité qu'elle veut servir. La Commission estime que l'application du principe du mérite exige la suppression des obstacles qui, par le passé, ont empêché les femmes, les membres des minorités visibles, les personnes handicapées et les autochtones de réaliser leur plein potentiel à l'intérieur de la fonction publique canadienne. La sélection fondée sur le principe du mérite signifie que les nominations sont fondées uniquement sur la compétence et que l'avancement professionnel se fera en fonction des capacités et des compétences seulement.

Nous croyons qu'indépendamment des moyens utilisés pour doter les postes de la fonction publique, le principe du mérite ne doit jamais être mis en péril. Ainsi, nous nous assurons également d'atteindre notre objectif premier : bien servir le peuple canadien.

TENDANCES DE LA FONCTION PUBLIQUE D'AUJOURD'HUI

TENDANCES DE LA FONCTION PUBLIQUE D'AUJOURD'HUI

Le recrutement

Le recrutement à la fonction publique fédérale a diminué, passant de 21 597 nominations externes en 1976 (excluant Postes Canada) à 7 627 en 1986. Toutefois il a augmenté de façon continue depuis 1986. En 1987, 8 982 personnes ont été recrutées à des postes de durée indéterminée et déterminée (six mois et plus), 9 443 en 1988 et 9 963 en 1989.

La campagne de recrutement postsecondaire

La nouvelle campagne de recrutement postsecondaire, lancée en 1988, a pour but d'attirer les diplômés prometteurs des établissements postsecondaires. En plus de fournir de meilleurs documents de promotion pour le recrutement, la Commission, de concert avec les ministères employeurs, relève et annonce les postes vacants réels ou prévus. En 1989, les nominations de récents diplômés d'université à des postes de niveau d'agent constituaient 13,5 % du recrutement. Environ 30 % de ces nominations étaient le fruit de la campagne de recrutement postsecondaire de 1988.

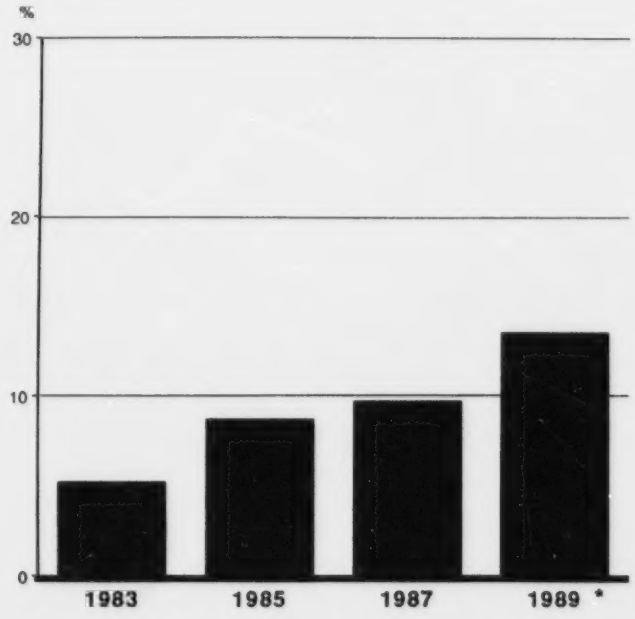
Le recrutement selon la modalité d'emploi

La Commission continue de surveiller l'utilisation de l'emploi pour une période déterminée dans l'administration publique fédérale. De 1983 à 1985, sur l'ensemble du recrutement, le pourcentage de l'emploi pour une durée indéterminée dépassait celui de l'emploi pour une période déterminée (six mois et plus) mais en 1986, avec l'exercice de compression de l'effectif du gouvernement, la tendance a été renversée. En 1987, l'emploi pour une période déterminée a atteint un sommet de 52,3 % de toutes les activités de recrutement pendant l'année. Cependant, l'utilisation de l'emploi pour une période déterminée semble revenir aux niveaux antérieurs, chûtant à 51,1 % en 1988 et à 50,2 % en 1989.

Les exigences linguistiques et le recrutement

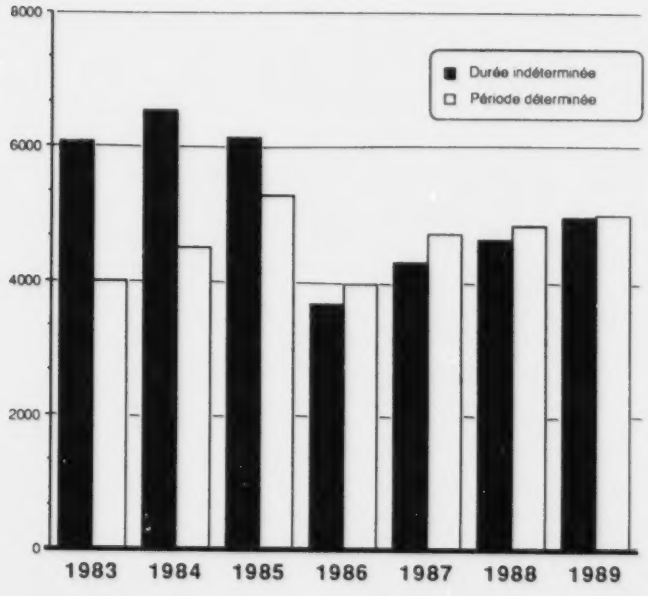
Bien que certains des postes de l'administration publique fédérale exigent la maîtrise des deux langues officielles, la majorité des nominations, autant externes qu'internes, touchent des postes qui ne requièrent qu'une seule langue — généralement l'anglais, sauf dans la province de Québec. Sur le plan du recrutement, tout comme des nominations internes dans la fonction publique, les postes bilingues sont concentrés dans la "bande bilingue" du Canada, qui s'étend du Nord et de l'Est de l'Ontario, y compris la région de la Capitale nationale, jusqu'au Nord du Nouveau-Brunswick en passant par les régions les plus populeuses du Québec. Tout un éventail de perspectives d'emploi dans l'administration publique fédérale sont offertes aux Canadiens de toutes les régions du pays et ce, même s'ils sont unilingues.

A **Pourcentage des nominations des diplômés universitaires récents par rapport au recrutement total**

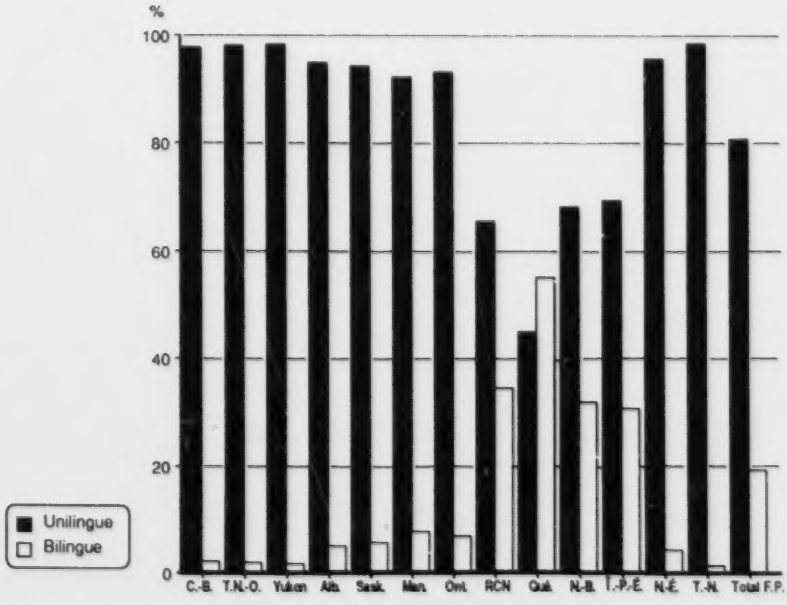


* Il ne s'agit que des nominations de diplômés universitaires à des postes d'agent.

B Recrutement selon la modalité d'emploi



C Recrutement selon les exigences linguistiques du poste – 1989



En 1989, sur un total de 9 963 recrues, environ quatre sur cinq (81 %) ont été nommées à des postes unilingues et une sur cinq (19 %) a été nommée à un poste nécessitant et le français et l'anglais. En outre, il n'était pas nécessaire dans tous les cas de nomination à un poste bilingue de maîtriser les deux langues officielles au moment de la nomination. Dans certains cas, les nouveaux fonctionnaires unilingues ont été nommés à des postes bilingues à la condition qu'ils deviennent bilingues dans un délai de deux ans au moyen de la formation linguistique offerte par le gouvernement.

Un nombre croissant d'anglophones, en particulier chez les jeunes, sont bilingues. Sur le plan du recrutement en 1989 par exemple, sans compter le Québec, les anglophones ont obtenu 44 % des nominations à des postes bilingues. En Ontario, la majorité (58 %) des personnes recrutées à des postes bilingues étaient anglophones.

Comme la répartition des postes bilingues de l'administration publique fédérale dépend en grande partie des caractéristiques linguistiques de la population servie, le nombre et la proportion de postes bilingues varient considérablement d'une région à l'autre du pays. Par conséquent, comme l'illustre le graphique C, la proportion des recrues nommées à des postes bilingues en 1989 variait entre 1 % (Terre-Neuve) et 55 % (Québec).

Les exigences linguistiques des postes

Des quelque 215 000 postes pourvus dans l'administration publique fédérale au 31 décembre 1989, 70 % nécessitaient l'utilisation d'une seule langue — généralement l'anglais, à l'exception des postes au Québec — et 30 %, l'utilisation des deux langues officielles. La majorité des postes bilingues (87 %) se trouvent

dans la région de la Capitale nationale et dans la province de Québec.

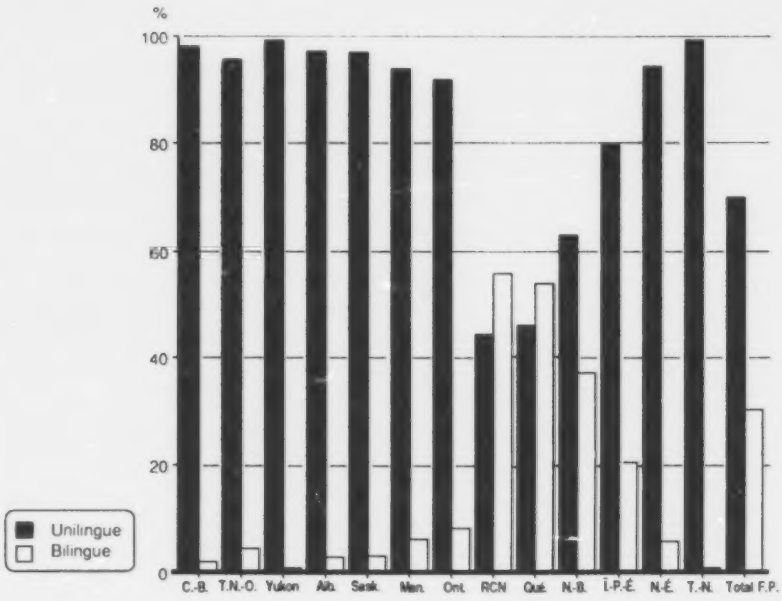
Comme l'illustre le graphique D, la proportion de postes bilingues à l'intérieur de chaque région varie de 1 % au Yukon et à Terre-Neuve à 2 % en Colombie-Britannique; 3 % en Alberta et en Saskatchewan; 4,5 % dans les Territoires du Nord-Ouest; 6 % en Nouvelle-Écosse et au Manitoba; 8 % en Ontario; 56 % dans la région de la Capitale nationale; 54 % au Québec; 37 % au Nouveau-Brunswick et 20 % à l'Île-du-Prince-Édouard.

Les promotions dans la fonction publique

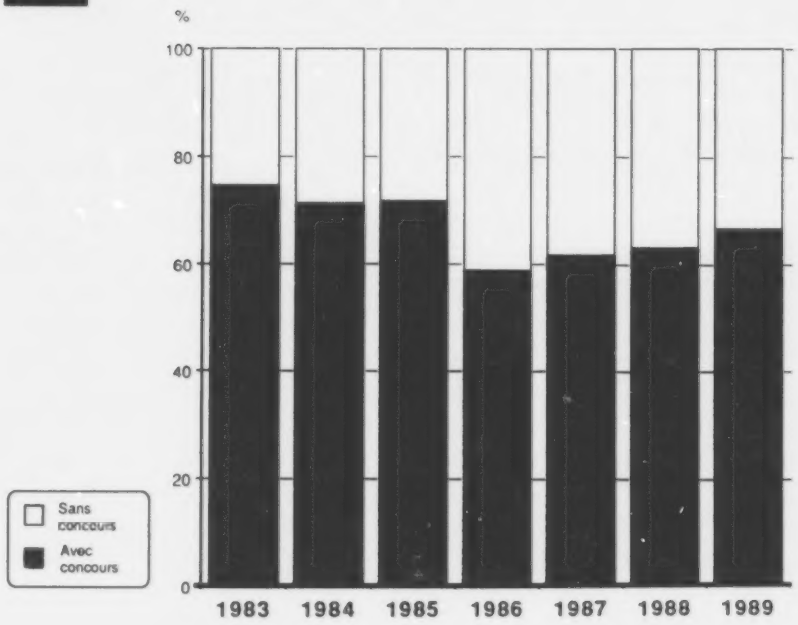
Il y a une augmentation du nombre de promotions dans la fonction publique, ce qui devrait contribuer à atténuer les préoccupations qui se manifestent depuis quelques années concernant les obstacles à l'avancement professionnel et le plafonnement. Comme le signalaient les rapports annuels antérieurs, les possibilités d'avancement ont diminué au milieu des années 80, surtout en raison des réductions d'années-personnes — il y a moins de possibilités d'avancement dans un milieu en compression que dans un milieu en expansion. Cependant, depuis 1986, année où il n'y a eu que 14 172 promotions, les possibilités d'avancement ont connu une augmentation lente mais régulière.

En 1989, il y a eu au total 22 960 promotions dans l'ensemble de la fonction publique, soit une augmentation de 2 047 (9,8 %) par rapport à 1988, où il y en a eu 20 913.

D **Lieu de travail et exigences linguistiques du poste – 1989**



E **Promotions avec et sans concours**



Sur l'ensemble des promotions, le pourcentage de celles avec concours est supérieur à celui des promotions sans concours. Les promotions sans concours sont généralement accordées dans les cas où un gestionnaire a clairement établi, en consultation avec un spécialiste en dotation, que la tenue d'un concours ne modifierait pas les résultats et retarderait inutilement le processus de dotation. Les promotions sans concours sont sujettes à un droit d'appel.

Les promotions avec concours (15 260) représentaient 66,5 % de toutes les promotions en 1989; 63,1 % en 1988 et 61,7 % en 1987.

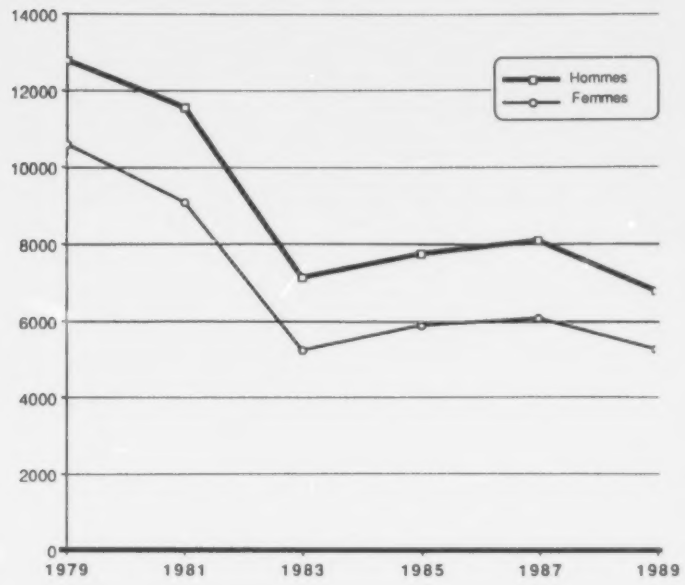
Les départs de la fonction publique

En 1989, le nombre de départs (incluant les mises en disponibilité) de fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée a diminué par rapport aux années précédentes. L'année dernière, 6 811 hommes ont quitté la fonction publique, soit 1 146 de moins qu'en 1988. D'autre part, 5 277 femmes ont quitté en 1989, comparativement à 6 367 en 1988. Le nombre de fonctionnaires qui ont quitté est demeuré relativement stable au cours des dernières années et est considérablement inférieur à ceux de la fin des années 70, où plus de 20 000 hommes et femmes quittaient la fonction publique chaque année.

Selon les données, il semble que les femmes et les hommes quittent la fonction publique pour des raisons différentes, que le taux de démission est en fait plus élevé chez les femmes que chez les hommes et qu'inversement, le taux de retraite est plus élevé chez les hommes que chez les femmes. En 1989, le taux de démission chez les femmes était de 4,1 par 100 fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée, comparativement à 2,2 pour les hommes. Cet écart est principalement attribuable au taux de démission des femmes qui est toujours élevé dans la catégorie du soutien administratif où leur représentation globale est de 83,1%. Pendant cette même période, le taux de retraite était de 1,8 chez les femmes et de 3,2 chez les hommes.

En 1989, dans les catégories d'agents, le taux de départ (excluant les mises en disponibilité) chez les femmes était de 5,0 par 100 fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée comparativement à 5,1 chez les hommes. Cependant, le taux de départ chez les femmes varie considérablement selon la catégorie professionnelle. Par exemple, au cours des dernières années, il y a eu un taux de départ élevé chez les femmes dans la catégorie scientifique et professionnelle, dû au grand nombre de cessations d'emploi chez les infirmières et les professeures. En 1989, le taux de départ chez les femmes dans cette catégorie était de 7,2 comparativement à 4,5 chez les hommes. Toutefois, si l'on ne tient pas compte des départs des infirmières et des professeures, le taux de départ des hommes et des femmes dans la catégorie scientifique et professionnelle est presque identique chez les hommes et chez les femmes, soit 4,4 et 4,8 respectivement. Par contre, en 1989, le taux de départ des femmes dans la catégorie de la gestion (1,8) était inférieur à celui des hommes (6,4). Il en a été de même dans la catégorie de l'administration et du service extérieur, 4,4 par rapport à 5,1 chez les hommes.

F **Départs des fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée selon le sexe ***



* Mises en disponibilité comprises

Partie I
Assurer la compétence

L'APPLICATION DU PRINCIPE DU MÉRITE

En 1908, le Parlement adoptait deux mesures pour s'assurer d'une fonction publique compétente et exempte de tout favoritisme. Il créait un organisme doté de l'indépendance nécessaire pour nommer un nouveau genre de fonctionnaires et arrêtait un principe directeur sur lequel fonder ces nominations. Le nouvel organisme se nommait la Commission du Service civil et son principe directeur était celui du mérite. Le mérite demeure une valeur fondamentale dans la dotation. Toutefois, à l'instar des autres valeurs sociétales, son application a évolué pour répondre à un milieu social changeant, à des droits individuels accrus et à la transformation multiculturelle du pays.

Le recrutement à la fonction publique et l'avancement professionnel ne devraient se décider que d'après les capacités et les compétences. La sélection fondée sur le principe du mérite signifie que nul membre d'un groupe ne doit être exclu d'une nomination à la fonction publique, sauf pour des raisons de compétence. La Commission croit qu'il est possible de supprimer les barrières s'opposant à l'embauche de certains groupes en portant une attention particulière au processus de sélection et en faisant preuve de vigilance dans l'application du principe du mérite. Elle est d'avis que pour trouver des employés talentueux, compétents et bien formés venant de tous les segments de la société, les gestionnaires ne doivent pas limiter la recherche de candidats à leur seul groupe culturel; la Commission estime que les qualités jugées «essentielles» pour chaque poste doivent l'être réellement pour exercer les fonctions en question, et que les méthodes de sélection ne doivent contenir aucune discrimination culturelle. Elle croit, enfin, que des dispositions raisonnables doivent être prises pour assurer à tous les candidats éventuels l'accès aux examens. Cela signifie, par exemple, tenir compte de leurs croyances religieuses et ne pas les convoquer à un test un jour consacré à un culte religieux ou s'assurer qu'il n'y a aucun obstacle physique à leur participation.

Embaucher pour l'excellence

L'excellence dans la fonction publique signifie que le gouvernement reçoit des avis professionnels et impartiaux de la part de ses fonctionnaires, que les lois et règlements sont judicieusement appliqués et que les fonctionnaires fournissent des services de grande qualité à toute la population du Canada.

La réputation de la fonction publique canadienne dépasse nos frontières : elle est réputée être l'une des meilleures au monde. Elle s'est acquis une réputation d'excellence en raison de la façon dont ses nombreux programmes sont administrés et de la qualité de ses services. La Commission croit que l'excellence dans la fonction publique résulte directement de l'application continue et juste du principe du mérite comme élément fondamental de la sélection et de l'avancement du personnel.

Afin de maintenir et d'accroître cette excellence, nous devons nous assurer que les programmes et les instruments sont disponibles et utilisés pour recruter et conserver des fonctionnaires compétents. Afin d'assurer que nos pratiques de recrutement et d'avancement professionnel soient axées sur la compétence des personnes, la sélection doit continuer à reposer sur le principe du mérite.

En 1989, la Commission s'est efforcée d'offrir aux gestionnaires de la fonction publique des instruments et des services plus simples et plus souples en matière de dotation. En simplifiant le processus de dotation tout en le démystifiant dans une large mesure, et en simplifiant le cadre de travail des gestionnaires du point de vue des politiques et des normes de dotation, la Commission s'assure encore davantage que la sélection repose sur le mérite. En même temps, ces nouveaux instruments insistent sur la responsabilité des gestionnaires à l'égard de leurs décisions en matière de dotation. Ces derniers doivent s'assurer que le processus de dotation est juste et perçu comme tel. Cette nouvelle approche aide non seulement à rehausser le moral des employés mais aussi à promouvoir une fonction publique de carrière ce qui contribue à l'excellence dans la fonction publique.

Les politiques et lignes directrices

Un des instruments améliorés consiste en un document intitulé *Politiques et lignes directrices en matière de dotation*, publié en 1989. Ce document regroupe en moins de 75 pages, 3 volumes de lignes directrices contenues auparavant dans les manuels de personnel des organismes centraux. Il a été rédigé en des termes concis et de lecture facile plutôt qu'en termes juridiques et techniques. Il sert à orienter plus efficacement les gestionnaires dans les différentes étapes du processus de dotation.

Les normes de sélection

Pour accompagner les politiques et lignes directrices en matière de dotation, la Commission a également publié en 1989 les normes de sélection révisées, condensées en un seul document de moins de 100

pages, en remplacement de 71 différents guides totalisant plus de 6 000 pages de texte. Les nouvelles normes sont génériques et donnent l'occasion aux gestionnaires d'exercer leur jugement et leur discrétion dans la détermination des qualités requises pour un poste. De plus, des normes spécifiques relatives aux capacités et aux compétences, aux aptitudes, aux études et à l'accréditation professionnelle sont aussi prescrites pour certains groupes et niveaux professionnels.

La nouvelle approche en matière de recrutement

En juin 1989, la Commission a adopté une nouvelle approche en matière de recrutement pour accroître la qualité des personnes recrutées, de la planification du recrutement et du service aux ministères clients. De plus grands efforts sont maintenant déployés pour déterminer les besoins actuels et futurs en matière de dotation, en consultation avec les gestionnaires des ministères. Grâce à cette pratique, les efforts de recrutement sont mieux dirigés et adaptés dans le but d'attirer des candidats pour combler des postes vacants, et des répertoires sont établis pour répondre aux besoins qui ont été signalés. Comme les répertoires ne comprennent maintenant que les candidats ayant des capacités reconnues pour répondre aux besoins prévus des ministères, la qualité des présentations pour les postes vacants s'est accrue et la gestion du répertoire se fait beaucoup plus efficacement.

Tous les candidats inscrits à notre répertoire ont été pré-évalués. Une plus grande utilisation des examens d'évaluation préalable a amélioré grandement la qualité des répertoires de candidats de la Commission et a permis de rehausser la qualité des présentations faites aux ministères. Dans la catégorie de l'administration et du service extérieur, des examens spécialisés sont administrés pour l'admission à certains groupes particuliers — administration financière; service extérieur; administration de programmes (agent de douanes). De plus, sauf pour quelques candidats inscrits à notre répertoire avant l'entrée en vigueur de l'Examen de sélection des agents au niveau d'entrée (ESANE), et ceux qui ont été exemptés de cet examen, tous les autres candidats à des postes dans cette catégorie ont subi l'examen et seuls ceux qui l'ont réussi sont inscrits au répertoire. Au 31 décembre 1989, plus de 22 000 examens avaient été administrés. Pour les catégories scientifique et professionnelle, et technique, exigeant une accréditation ou un titre professionnel, l'évaluation préalable se fonde sur les exigences professionnelles, les études et l'expérience pertinente.

La campagne de recrutement postsecondaire

Au cours des dernières années, la Commission a fait part de ses préoccupations concernant le veillissement de l'effectif de la fonction publique et le besoin d'assurer son rajeunissement durant une période où le recrutement a diminué. La Commission a en outre pris conscience que ses pratiques de recrutement postsecondaire devaient être améliorées pour faire face à la concurrence accrue, surtout compte tenu du bassin réduit de candidats compétents.

Les améliorations apportées aux pratiques de recrutement postsecondaire depuis 1988 se sont poursuivies en 1989. La campagne de 1988 avait attiré 10 415 candidats, ce qui en soi représente une augmentation importante par rapport aux années précédentes. La campagne de 1989 en a attiré encore davantage : 12 000, une hausse de 15 % par rapport à 1988. Les diplômés ont été invités cette année à postuler dans n'importe lequel des 17 domaines professionnels, comparativement aux dix proposés au cours de la campagne de 1988. De plus, le nombre de postes que l'on prévoit combler par le recrutement postsecondaire s'est accru pour atteindre environ 600.

Ces augmentations sont le résultat direct des efforts que la Commission consacre à l'identification ponctuelle de postes réellement disponibles. Elles résultent également des améliorations importantes apportées au matériel de recrutement et de publicité. Sans oublier une arrivée plus hâtive sur les campus pour offrir des emplois. En 1989, une cassette vidéo portant sur le recrutement est venue s'ajouter aux documents publicitaires. La nouvelle approche a rendu la fonction publique beaucoup plus compétitive sur le marché du recrutement postsecondaire et a suscité une réponse enthousiaste de la part des ministères et des candidats.

LA CATÉGORIE DE LA GESTION

En 1989, la Commission a entrepris une étude de la catégorie de la gestion afin d'examiner tous les aspects de la dotation dans cette catégorie, notamment le recrutement; l'avancement; les déploiements interministériels et intraministériels; les départs; le perfectionnement des gestionnaires par l'expérience; l'orientation professionnelle ainsi que les tendances relatives aux principales caractéristiques des cadres supérieurs. Cette étude comprenait une analyse exhaustive des données disponibles dans le but de relever les tendances et d'établir les points à examiner. De plus, la Commission a consulté 205 membres de cette catégorie partout au pays afin de recueillir leurs observations.

Les consultations avec les gestionnaires ont été menées par la présidente et le commissaire entre les mois d'octobre et décembre 1989 avec la participation de gestionnaires de la région de la Capitale nationale, de Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg, Edmonton et Vancouver. On a demandé aux gestionnaires leurs opinions sur le programme de la catégorie de la gestion de la Commission, c'est-à-dire les points positifs, les lacunes et les améliorations souhaitées.

Dans l'ensemble, les gestionnaires ont manifesté leur appui à un programme de la catégorie de la gestion qui facilite les affectations de perfectionnement. À leur avis, le système de dotation géré par la Commission est efficace à cet égard mais ils ont suggéré qu'on ait davantage recours aux affectations de perfectionnement, tant intraministérielles qu'interministérielles ainsi qu'aux échanges avec d'autres secteurs.

La grande majorité des gestionnaires consultés se sont dit très satisfaits des services reçus de la Commission de la fonction publique lorsqu'ils doivent combler un poste de gestionnaire. À leur avis, les candidats présentés sont de calibre élevé, les agents de la Commission professionnels et serviables et les services fournis souples et utiles. Pour ce qui est des améliorations à apporter, les gestionnaires ont proposé d'élargir l'éventail d'outils d'évaluation, surtout pour disposer d'outils de présélection plus objectifs. On donnerait ainsi une plus grande crédibilité au processus de dotation et on accroîtrait l'éventail des candidats.

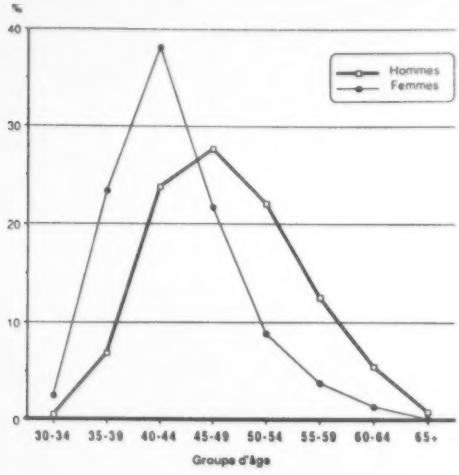
Par contre, le taux de satisfaction des gestionnaires est moins élevé lorsqu'ils sont eux-mêmes candidats dans le cadre d'un processus de sélection. Ils croient qu'ils tireraient profit d'une plus grande rétroaction et orientation lorsque leur candidature est prise en considération pour un poste. Ils recommandent fortement que la Commission rehausse ses services d'orientation professionnelle afin d'aider les gestionnaires à évaluer leurs capacités et leurs besoins de perfectionnement ainsi qu'à planifier leur carrière. Cependant, presque tous les gestionnaires consultés ont accueilli avec enthousiasme la publication des avis de postes vacants dans la catégorie de la gestion, initiative qu'ils considèrent comme une grande amélioration leur permettant de se tenir au courant des concours.

L'utilisation des avis de postes vacants est une façon relativement nouvelle de repérer des candidats pour la catégorie de la gestion. Instaurés en 1988, ces avis sont devenus un instrument très avantageux autant pour les candidats que pour les gestionnaires employeurs. Les candidats peuvent demander à être pris en considération pour des emplois pour lesquels leur candidature n'aurait peut-être pas été autrement envisagée et les gestionnaires profitent d'un choix plus vaste de candidats. L'examen de 317 processus de sélection par voie de concours a révélé qu'un avis de poste vacant a été utilisé pour repérer les candidats dans 44 % des cas. De ce nombre, 60 % des candidats reçus avaient manifesté leur intérêt après avoir lu l'avis et 23 % de ces personnes n'auraient pas été repérées par un autre moyen, notamment le Système d'information des ressources de gestion (SIRG), un répertoire automatisé des candidats éventuels maintenu par la Commission, les propositions de candidats effectuées par les ministères et les plans de ressources humaines des ministères.

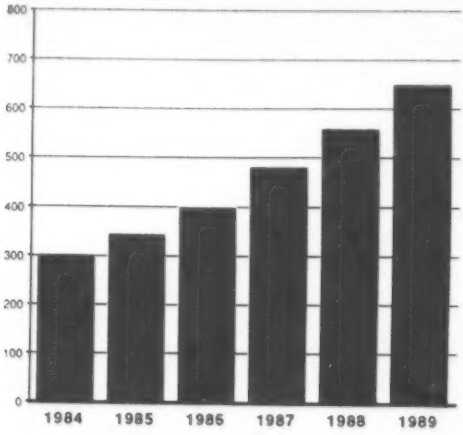
En plus de consulter les gestionnaires, la Commission a effectué une analyse statistique approfondie de la catégorie de la gestion qui fait la lumière sur un certain nombre de domaines, et dont les faits saillants sont présentés dans le présent rapport annuel. Les données proviennent des systèmes de la Commission pour l'ensemble de l'effectif de la catégorie de la gestion et, à un degré moindre, d'une étude plus détaillée d'un échantillon de gestionnaires choisis au hasard.

À la fin de 1989, il y avait 4 632 fonctionnaires dans la catégorie de la gestion, dont l'âge moyen est de 48,2 ans. Phénomène particulièrement intéressant aux fins de la planification des ressources humaines, il y a une concentration au sein de la catégorie sur le plan de l'âge — au niveau inférieur (SM), l'âge moyen est de 47,3 ans tandis qu'au niveau supérieur (EX-5), il est de 51,2 ans. Autre constatation intéressante, les femmes dans la catégorie de la

G **Groupe d'âge des membres de la catégorie de la gestion selon le sexe – 1989**



H **Représentation des femmes dans la catégorie de la gestion**



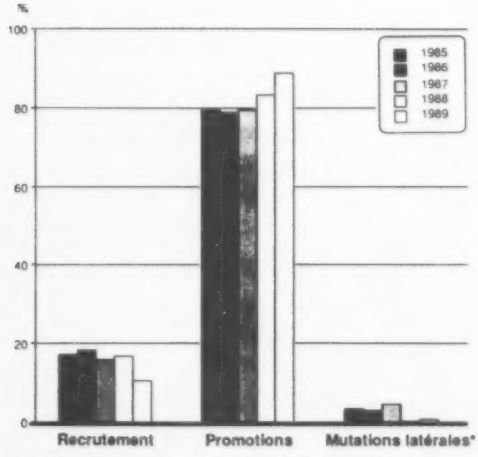
gestion sont plus jeunes que les hommes; 83,1 % d'entre elles ont entre 35 et 49 ans. De plus, 52,6 % des membres de la catégorie ont entre 40 et 49 ans alors que 10 % ont entre 30 et 39 ans. Cela signifie que nous connaîtrons dans un avenir pas très lointain une augmentation considérable du nombre de vacances dans cette catégorie.

La représentation des femmes continue de s'accroître dans la catégorie de la gestion. Au 31 décembre 1989, elles étaient 651, soit 14,1 % de tous les membres. Il s'agit d'une augmentation de 16,5 % par rapport à 1988, alors qu'il y avait 559 femmes cadres supérieurs ou cadres de direction. Cette tendance illustre une progression constante vers l'objectif de 678 femmes, fixé pour 1991.

Les nominations dans la catégorie de la gestion découlent généralement de la promotion de fonctionnaires à l'emploi de la fonction publique. Par contre, dans un cas sur neuf environ, les recrues viennent de l'extérieur de l'administration publique fédérale, soit du secteur des affaires, d'établissements d'enseignement, de sociétés d'État ou d'autres paliers de gouvernement. En 1989, il y a eu 465 recrues à la catégorie de la gestion, 416 (89,5 %) venant de l'intérieur de l'administration publique fédérale et 49 (10,5 %) de l'extérieur. Les nominations de recrues représentent 37,2 % de toutes les activités de dotation touchant la catégorie de la gestion en 1989.

Les déploiements, c'est-à-dire les nominations internes à la catégorie qui

I **Recrues à la catégorie de la gestion**



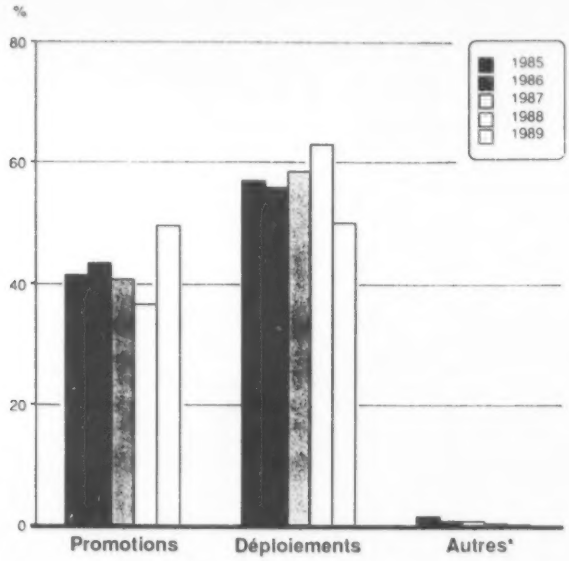
* Mutations de fonctionnaires dont on considère que les groupe et niveau professionnels équivalent à ceux des SM ou des EX.

n'entraînent aucun changement à la classification du fonctionnaire, constituent la mesure de dotation la plus répandue en 1989, soit 50,1 % de tous les processus. Les promotions représentent 49,6 % des 784 nominations internes à la catégorie effectuées en 1989.

La majorité des déploiements et des promotions dans la catégorie de la gestion se produisent à l'intérieur des ministères. Bien que moins élevé, il y a un nombre tout de même important de déplacements interministériels. En 1989, il y a eu 49 promotions interministérielles et 82 déploiements interministériels, comparativement à 340 promotions intraministérielles et 311 déploiements intraministériels.

Le nombre de ministères où les gestionnaires ont travaillé est un élément important pour l'avancement aux niveaux supérieurs de la catégorie, comme celui de sous-ministre adjoint (SMA). Selon un échantillon de gestionnaires choisis au hasard, 78 % des membres au niveau EX-5 ont travaillé dans plus d'un ministère au cours de leur carrière dans la fonction publique; au niveau EX-4, ce taux est de 62 %.

J Dotation à l'intérieur de la catégorie de la gestion

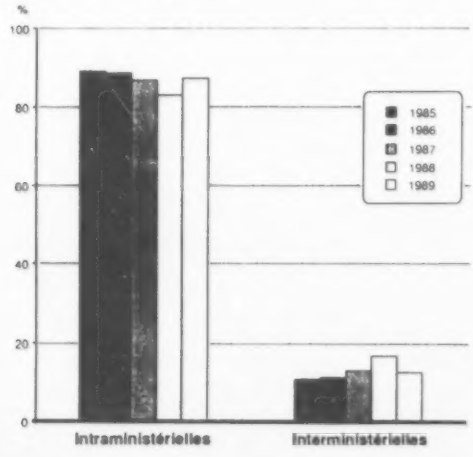


* Comprend les rétrogradations et les mutations régressives.

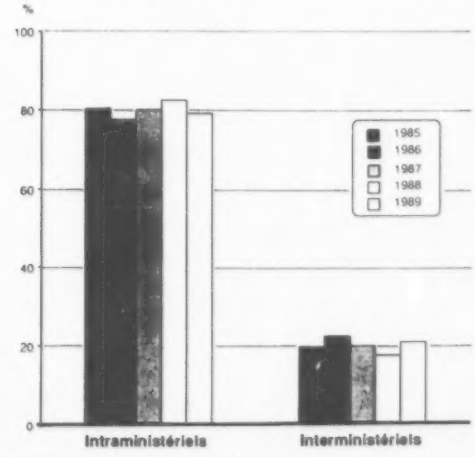
Le niveau d'études des membres de la catégorie de la gestion est élevé. Plus de 80 % ont reçu un grade universitaire, et la moitié de ces derniers ont reçu un grade supérieur, c'est-à-dire une maîtrise ou un doctorat.

En moyenne, les membres de la catégorie de la gestion sont demeurés quatre ans à leur poste actuel. Cependant, seulement un peu plus de la moitié n'ont passé que deux ans ou moins à leur poste actuel et seulement 6,3 % ont passé 11 ans ou plus.

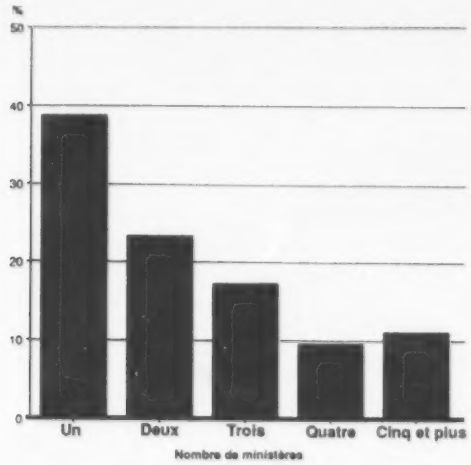
K Promotions intra et interministérielles dans la catégorie de la gestion



L Déploiements intra et interministériels dans la catégorie de la gestion

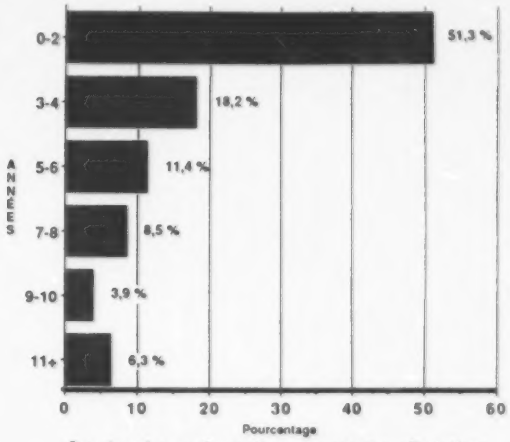


M Nombre de ministères où les gestionnaires ont acquis de l'expérience durant leur carrière



Nota : D'après la version mise à jour en 1989 d'un échantillon de 490 gestionnaires sélectionnés au hasard : *Rapport sur la gestion de carrière des cadres exécutifs supérieurs de la Fonction publique du Canada* (août 1986).

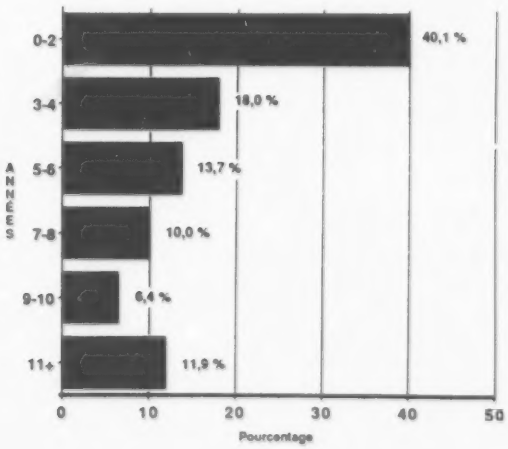
N Temps passé au poste actuel – Ensemble de la catégorie de la gestion – 1989



Ces données ne tiennent pas compte des affectations.

Comme les déploiements sont utilisés souvent à l'intérieur de la catégorie de la gestion, les membres passent plus de temps à un niveau (5,2 ans en moyenne) qu'à un poste en particulier; 40,1 % ont passé deux ans ou moins à leur niveau actuel et 11,9 % ont passé 11 ans ou plus.

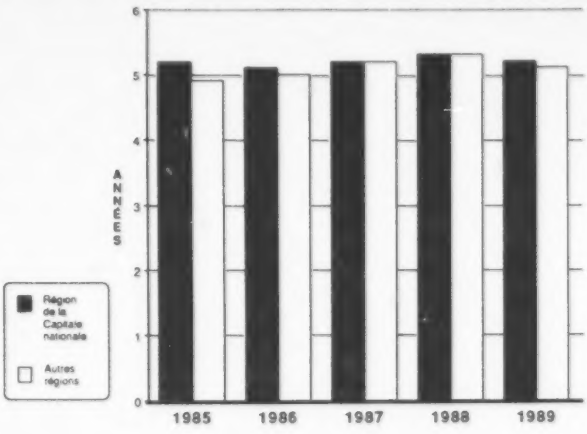
O Temps passé au niveau actuel – Ensemble de la catégorie de la gestion – 1989



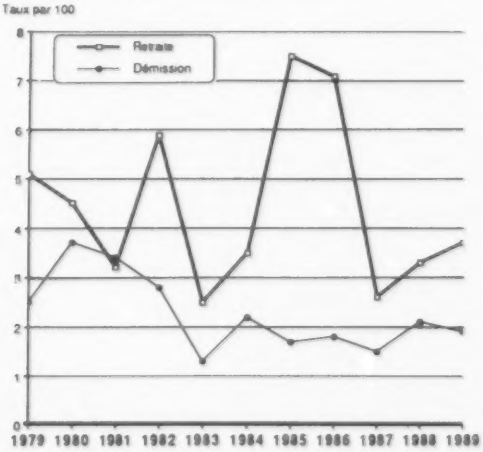
Près du tiers des membres de la catégorie de la gestion travaillent à l'extérieur de la région de la Capitale nationale (RCN). En moyenne, les gestionnaires des autres régions passent environ le même temps à un niveau particulier que leurs homologues de la RCN, et seulement un peu plus de temps à un même poste. Dans l'ensemble, depuis 1984, il y a eu très peu de changement en ce qui concerne le temps passé à un poste et à un niveau.

Le taux de départ dans la catégorie de la gestion, qui est d'environ 6 % par année, se compare favorablement à celui de l'ensemble de la fonction publique (10 %). Qui plus est, à l'exception de 1985 et 1986, années où le nombre de retraites a augmenté de façon marquée en raison du Programme de retraite anticipée volontaire, le taux de départ est demeuré relativement stable au cours des dix dernières années.

P **Temps moyen passé au même niveau dans la catégorie de la gestion – RCN et autres régions**



Q **Taux de démission et de retraite des fonctionnaires de la catégorie de la gestion employés pour une durée indéterminée**



Nota :- Ces données ne tiennent pas compte du personnel de la *Société canadienne des postes*.
- La catégorie de la gestion n'existe que depuis 1981. La conversion de l'ancienne catégorie Haute direction à la nouvelle catégorie de la gestion n'a pas été terminée avant 1983-1984.

DES MÉCANISMES POUR ASSURER L'ÉQUILIBRE

En vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)*, la Commission doit s'assurer que la dotation en personnel est faite conformément au principe du mérite. Pour s'acquitter de ce mandat, la Commission vérifie l'exercice des pouvoirs de dotation qu'elle délègue aux ministères et fournit aux candidats non reçus et aux fonctionnaires lésés des méthodes de recours par l'intermédiaire de la procédure des enquêtes et du système des appels. Des programmes internes de surveillance et de revue assistent également la Commission dans l'accomplissement de ce mandat.

La vérification

En 1989, la Commission a déposé neuf rapports de vérification portant sur autant de ministères et a instauré deux nouvelles fonctions: l'examen de l'assurance de la qualité des vérifications et l'interprétation des politiques en planification des ressources humaines. Elle a également élaboré deux nouveaux guides de vérification dont celui de la dotation, et facilité l'auto-vérification en dotation et en personnel au sein de divers ministères et organismes fédéraux.

À la suite des vérifications effectuées, la Commission a conclu qu'il y avait lieu de continuer à apporter des améliorations en ce qui concerne :

- la communication des politiques régissant la dotation,
- la souplesse et la surveillance du système de dotation au sein des ministères,
- la mise en œuvre de la politique régissant la sécurité du personnel,

- la surveillance des activités de classification,
- la gestion des activités de formation et de perfectionnement, et
- le respect des exigences du code régissant les conflits d'intérêts et l'après-mandat.

Par ailleurs, dans le domaine de la dotation, la Commission a été heureuse de constater que les organismes vérifiés ont bien sélectionné leurs méthodes de dotation pour choisir les candidats les mieux qualifiés, ont offert des possibilités d'avancement à leur personnel et ont réaffecté leurs bénéficiaires de priorité. La Commission a également remarqué que le principe du mérite est généralement respecté et que les organismes vérifiés font un travail consciencieux dans le domaine de la planification des ressources humaines, y compris en ce qui concerne les programmes d'équité en matière d'emploi.

Les appels

En vertu des articles 21 et 31 de la LEFP, les fonctionnaires peuvent en appeler de la nomination d'un autre fonctionnaire ou d'une recommandation de renvoi ou de rétrogradation pour incompétence ou incapacité faite par leur administrateur général à la Commission. Dans de telles situations, la Commission met sur pied un comité d'appel chargé de mener une enquête.

Dans le cas d'une recommandation de renvoi ou de rétrogradation, le comité d'appel cherche à déterminer la légalité ou la pertinence de la mesure recommandée et, s'il découvre une anomalie, la Commission indique à l'administrateur général qu'il ne sera pas donné suite à sa recommandation.

Dans le cas d'un appel interjeté à la suite d'une nomination, l'enquête vise à établir si le principe du mérite a été appliqué comme il se doit. Elle peut donc porter sur tout point qui aurait pu vicier le résultat du processus de sélection. Le comité d'appel transmet une copie de sa décision à la Commission pour que cette dernière puisse procéder à la nomination ou la confirmer, ou, en cas d'erreur ou d'une irrégularité, révoquer la nomination ou ne pas y procéder.

Le système des appels est donc à la fois un instrument de recours et un moyen de rétroaction qui permet à la Commission de savoir comment se déroule la dotation dans les ministères.

Chaque année, certains appels soulèvent une question particulière ou nouvelle. En 1989, il y a eu par exemple l'affaire *Green* qui portait sur l'équité en matière d'emploi, plus précisément sur la nécessité de veiller à ce qu'un processus de sélection ou un test donné ne constitue pas un obstacle injustifiable ou injuste pour les personnes handicapées. Cette affaire fait également référence à l'obligation d'offrir des ajustements raisonnables à un candidat qui peut être désavantagé.

La candidate concernée par l'affaire en question avait obtenu une excellente cote pour les connaissances, les capacités et les qualités personnelles qu'exigeait le poste, mais n'avait pas satisfait aux exigences linguistiques. Si elle avait obtenu la note requise au test d'aptitudes linguistiques, la loi lui aurait alors accordé le temps nécessaire pour acquérir ces compétences en suivant un cours.

Cependant, elle n'a pas obtenu cette note parce qu'elle était dyslexique, et que le test d'aptitudes était conçu de telle façon qu'il était impossible d'évaluer adéquatement son aptitude réelle. Le comité d'appel a décidé qu'en vertu des lois fédérales sur les droits de la personne, les administrateurs du test auraient dû prendre des mesures raisonnables pour s'adapter à l'incapacité de l'appelante dès qu'ils ont constaté le problème; ils auraient dû à cette fin administrer des tests qui n'auraient eu aucune incidence négative sur le rendement de l'appelante.

Ajoutons que dans de tels cas, les cours ou les tribunaux ont précisé que l'obligation des employeurs d'apporter des ajustements raisonnables en milieu de travail ne s'applique pas seulement à l'incapacité d'une personne mais aussi à d'autres caractéristiques ou besoins personnels. Ainsi, par exemple, dans l'exécution de ses responsabilités de dotation, une instance fédérale chargée de l'embauche doit veiller à ce que les gestionnaires n'utilisent pas de test crayon-papier pour mesurer les connaissances des non-voyants, ou ne fassent pas d'entrevues un jour consacré à un culte religieux.

La loi n'oblige toutefois pas un ministère ou la Commission à prendre des mesures extraordinaires pour s'adapter aux besoins des candidats, pas plus que ce principe ne les oblige à éliminer les qualités essentielles établies de bonne foi.

Un autre cas qui présente un intérêt particulier est celui de l'affaire *Pearce* dans le cadre de laquelle une candidate avait été autorisée à remplir les fonctions d'un poste pendant quelques mois par voie d'affectation. Elle s'est ensuite présentée à un concours pour occuper le poste en permanence. Des 14 candidats qui ont posé leur candidature, elle s'est classée première et on lui a donc offert le poste.

Le comité d'appel a accueilli l'appel, en partie parce qu'aucun effort systématique n'avait été fait pour trouver des personnes pour occuper le poste lorsqu'il est devenu vacant la première fois, et en partie parce que la personne qui avait exercé les fonctions du poste avait pu mieux répondre à certaines questions d'entrevue que

1. Appels

	1985		1986		1987		1988		1989	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel	13 100		5 849		6 554		8 844		9 310	
Méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel[a]	1 488	11,4	794	13,6	971	14,8	1 401	15,8	1 259	13,5
Appels réglés [a]	1 502		897		950		1 303		1 311	
Appels accueillis	205	13,6	114	12,8	124	13,1	170	13,0	188	14,3
Appels rejetés	1 297	86,4	783	87,2	826	86,9	1 133	87,0	1 123	85,7

[a] Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.

d'autres candidats qui n'avaient pas eu la même chance.

Dans l'affaire *Pearce*, c'est en vertu du principe du mérite et de l'équité envers d'autres candidats possibles qu'il a été jugé essentiel de considérer plus d'un candidat pour une affectation donnée et de veiller à ce qu'aucun candidat n'ait d'avantage indu.

2. Nombre moyen de jours écoulés entre le jour où le délai d'appel expire et le jour de la tenue de l'audition (en jours ouvrables)

	1985	1986	1987	1988	1989
jours ouvrables	17	16	16	27	35

Nota : La date de la tenue d'une audition est établie selon la disponibilité des appelants et de leurs représentants, des représentants ministériels, des présidents de comités d'appels, des services d'interprétation et des salles de conférence. Les coûts relatifs aux déplacements sont également pris en considération.

3. Nombre moyen de jours écoulés entre le jour de la tenue de l'audition de l'appel et le jour où une décision est rendue (en jours ouvrables)

	1985	1986	1987	1988	1989
jours ouvrables	7.3	8.9	6.8	8.6	11.0

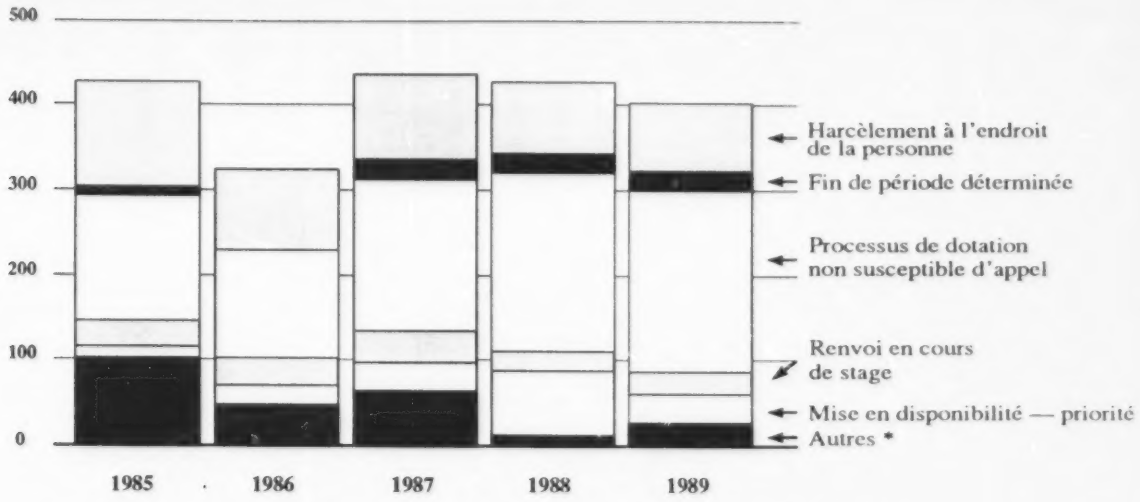
Les enquêtes

Par l'intermédiaire de sa Direction des enquêtes, la Commission règle les plaintes concernant des mesures de dotation non susceptibles d'appel, d'autres mesures découlant de la LEFP pour lesquelles il n'existe aucun recours ou encore concernant le harcèlement à l'endroit de la personne.

On peut résoudre les plaintes par un processus de médiation, une enquête officielle ou par la procédure de règlement accéléré des différends qui prévoit une réunion au cours de laquelle les parties établissent les faits. Toutefois, ces dernières années, la médiation entre le plaignant et le ministère est devenue le principal moyen de régler les différends. De toutes les plaintes déposées en 1989, 45 % ont été réglées ainsi, ce qui a évité la tenue d'autant d'enquêtes officielles.

La médiation s'applique à tous les différends, peu importe leur degré de complexité. Un exemple courant est celui d'une personne de l'extérieur de la fonction publique qui participe à un concours public, est éliminée au départ et se plaint

R Enquêtes officielles selon le sujet de la plainte



* Comprend, par exemple, des plaintes concernant les démissions, le préjugé politique, les abandons de postes, les rétrogradations, les mutations, les décrets d'exemption.

4. Règlement des enquêtes

	1985		1986		1987		1988		1989	
Cas	**N.**	**%**	**N.**	**%**	**N.**	**%**	**N.**	**%**	**N.**	**%**
Reports de l'année précédente	442		339		241		316		301	
Nouveaux cas	427		325		435		432		408	
Cas classés										
• Allégations fondées	82	16	71	17	50	14	70	16	44	12
• Allégations non fondées telles qu'elles ont été formulées mais nécessitant des mesures rectificatives	57	11	35	8	16	4	20	4	18	4
• Allegations non fondées	253	47	209	49	162	45	206	46	171	45
• Plaintes retirées	98	18	38	9	31	9	36	8	27	7
• Cas réglés au cours de l'enquête	40	8	70	17	101	28	115	26	122	32
Total des cas classés	**530**	**100**	**423**	**100**	**360**	**100**	**447**	**100**	**382**	**100**
Reports à l'année suivante	339		241		316		301		327	

immédiatement de la nature injustifiable de son élimination. Si, d'après les faits, il est clair que la candidature de cette personne aurait dû être retenue, la médiation rapide du différend permet au ministère de prendre des mesures correctives pendant le déroulement du concours, et de protéger ainsi les droits des autres candidats.

Dans les cas difficiles de harcèlement, la Direction a constaté que le conflit prend souvent une ampleur telle que les deux parties accueillent favorablement la médiation par un tiers.

Dans d'autres situations, les deux parties réalisent qu'une longue enquête ne servira pas leurs intérêts. La médiation est une méthode qui réussit particulièrement bien parce qu'elle cherche avant tout à trouver une solution et non un coupable, et que le plaignant et le ministère essaient tous deux d'en arriver à un règlement pratique.

Le rôle préventif des appels et des enquêtes

Depuis quelques années, la Direction des appels et celle des enquêtes ont amélioré leurs moyens de communication. Par exemple, les publications *Info-Appels* et *Décisions des comités d'appel* font connaître à un grand nombre de fonctionnaires, aux syndicats et aux ministères certaines décisions des comités d'appel, tandis que des articles de *Dialogue* traitent de questions concernant les appels. En 1989, la Commission a décidé d'élargir le contenu d'*Info-Appels* pour y inclure les enquêtes.

Au cours de l'année, la Commission a surtout insisté sur l'aspect de la prévention des types d'erreurs ou de situations qui donnent lieu directement à des appels ou à des plaintes. Ce fut particulièrement le cas du harcèlement à l'endroit de la personne. La Direction des enquêtes a terminé son travail d'élaboration d'un cours conjointement avec le Secrétariat du Conseil du Trésor et la Direction générale des programmes de formation de la Commission. En plus de donner aux enquêteurs ministériels les moyens de mieux faire leur travail et de rendre compte des plaintes de harcèlement, ce cours leur permettra également de reconnaître des situations possibles de harcèlement en milieu de travail avant qu'elles ne dégénèrent en problèmes graves.

Annexe I — Chances d'avancement amoindries

L'article 21 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* confère un droit d'appel aux personnes dont les chances d'avancement, de l'avis de la Commission, sont amoindries lorsqu'une personne est nommée, ou sur le point de l'être, sans concours. Lorsqu'elle reçoit une telle demande, la Commission fait une enquête et rend un avis selon des lignes directrices appropriées.

En 1989, la Commission a émis 350 opinions aux termes de l'article 21. De ce nombre, la Commission a jugé que les chances d'avancement avaient été amoindries dans 88 cas (25 %) et qu'elles ne l'avaient pas été pour 135 autres (39 %). Pour ce qui est des 127 autres demandes (36 %), la Commission a décidé pour une raison ou une autre qu'aucune opinion n'était requise. Lorsque l'avis de la Commission lui est favorable, un requérant n'interjette pas nécessairement appel ou, s'il le fait, son appel ne sera pas nécessairement entendu et réglé la même année. Ainsi, en 1989, 80 appels interjetés de nominations faites sans concours ont été entendus et décidés. Dans 29 de ces décisions (36 %), le comité d'appel a accueilli l'appel, et dans 51 cas (64 %) il l'a rejeté.

Annexe II — Renvois ou rétrogradations pour incompétence ou incapacité

Aux termes de l'article 31 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, un administrateur général qui estime qu'un fonctionnaire se montre incompétent dans l'exercice des fonctions du poste qu'il occupe, ou qu'il est incapable de s'acquitter de ses fonctions, peut recommander à la Commission de renvoyer ce fonctionnaire ou de le nommer à un poste avec un traitement maximum inférieur. En 1989, la Commission a approuvé 50 renvois.

Nota : Il y a également d'autres moyens par lesquels on peut mettre fin à l'emploi d'un fonctionnaire, par exemple, le renvoi en cours de stage ou à la suite d'un abandon de poste, la destitution pour raisons de sécurité ou pour inconduite. Les tableaux 47 à 50 de la section des statistiques donnent de plus amples renseignements à ce sujet.

Partie II
Justice et équité

L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Certains groupes de la population canadienne continuent d'être défavorisés sur le plan de l'emploi en raison des valeurs et des pratiques d'emploi passées. Toutefois, ces valeurs changent. Ainsi, au cours des dix dernières années, le Conseil du Trésor a adopté plusieurs politiques ayant pour objectif de promouvoir une fonction publique où les autochtones, les membres des groupes de minorités visibles, les personnes handicapées et les femmes sont équitablement représentés à tous les niveaux. Quant à la Commission, elle a travaillé en étroite collaboration avec le Conseil du Trésor et les ministères pour remédier à la situation et supprimer les obstacles particuliers à l'emploi, puisqu'elle estime que les mesures visant à promouvoir les pratiques d'équité en matière d'emploi sont entièrement compatibles avec le principe du mérite. Ainsi, en faisant appel à des personnes de tous les groupes de la société, cela permet de réunir un plus grand nombre de candidats qualifiés parmi lesquels le plus compétent sera sélectionné.

Les activités nouvelles et permanentes

La plupart des efforts déployés pour réaliser les objectifs d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique doivent s'inscrire dans le cadre du processus régulier de dotation et des autres pratiques de gestion du personnel. C'est pourquoi, en 1989, la Commission a poursuivi ses efforts visant à intégrer le principe d'équité en matière d'emploi dans le processus de dotation. Ainsi, la Commission cherche à s'assurer que les membres des groupes cibles sont informés des débouchés dans la fonction publique et savent comment poser leur candidature, que son répertoire de candidats qualifiés et intéressés traduit la disponibilité de la main-d'œuvre dans les groupes cibles, et que les ministères qui cherchent à doter des postes étudient les demandes d'emploi présentées par les membres des groupes cibles. Par ailleurs, toutes les initiatives que la Commission a prises récemment en matière de dotation englobent l'équité en matière d'emploi, à savoir les nouvelles politiques et lignes directrices en matière de dotation, les améliorations apportées au chapitre du recrutement, de la gestion du répertoire des candidats et des examens, et les pratiques de ressourcement de la catégorie de la gestion.

En 1989, la Commission a entrepris une étude portant sur le problème de l'embauchage et du maintien en poste des autochtones du Canada, soit les Indiens, les Métis, les Indiens non inscrits et les Inuit. Les résultats de cette étude devraient être connus en 1990.

La Commission a par ailleurs continué de parrainer partout au Canada des ateliers visant à sensibiliser les gestionnaires et les employés aux préoccupations et aux besoins spéciaux des membres des groupes désignés et à leur fournir des renseignements pertinents. Ainsi, l'atelier *Windmills* portant sur les attitudes à l'égard de l'emploi des personnes handicapées a eu lieu 22 fois en 1989 et une séance de sensibilisation aux coutumes et aux valeurs culturelles des autochtones a été offerte à 18 reprises aux gestionnaires. La Commission a également mis à la disposition de tous les ministères deux modules de formation sur l'emploi des membres des minorités visibles, le premier étant un colloque d'information s'adressant aux gestionnaires et le deuxième servant à initier les nouveaux employés membres des minorités visibles à la fonction publique.

La Commission administre le Centre de prêt des aides techniques qui fournit gratuitement aux fonctionnaires handicapés, pour de courtes périodes, des appareils essentiels à leur travail. Ces aides leur permettent de s'acquitter de leurs fonctions avec une plus grande facilité, une autonomie accrue et une meilleure productivité. En 1989, le Centre a continué de prendre de l'expansion. De nouveaux appareils ont été acquis afin qu'un plus grand nombre de fonctionnaires handicapés puissent être desservis. De plus, des services consultatifs plus complets ont été offerts. Ainsi, le personnel du Centre a répondu à des questions concernant les aménagements et a fait analyser les besoins techniques et professionnels des personnes handicapées qui sont plus sérieusement touchées.

Les programmes de mesures spéciales

La Commission a continué d'administrer au nom du Conseil du Trésor cinq programmes de mesures spéciales s'appliquant à des groupes qui sont défavorisés sur le plan de l'emploi. Dans le cadre de ces programmes, une aide financière est offerte aux ministères pour leur permettre d'assurer la formation et le perfectionnement des personnes handicapées, des autochtones, des membres des minorités visibles et des femmes. Toutes ces mesures sont conformes aux dispositions de la *Loi canadienne des droits de la personne et de la Charte canadienne des droits et libertés*.

En janvier 1989, la Commission a mis en application le *Décret d'exemption concernant les programmes d'équité en matière d'emploi* qui facilite la nomination

de personnes de l'extérieur de la fonction publique afin qu'elles participent aux programmes de mesures spéciales décrits ci-dessous. Ce décret permet à des membres des groupes désignés, qui ne sont pas à l'emploi de la fonction publique, d'être nommés à des postes de durée déterminée ou indéterminée et à des fonctionnaires nommés pour une période déterminée d'obtenir un poste de durée indéterminée par l'intermédiaire de ces programmes spéciaux.

Ces programmes spéciaux de formation et d'emploi servent de complément au processus régulier de dotation, mais ne le remplacent pas.

Le Programme d'accès pour les personnes handicapées

Le Programme d'accès pour les personnes handicapées est un programme de formation en cours d'emploi qui aide les personnes handicapées, n'ayant pas suffisamment d'expérience de travail, à concourir sur un pied d'égalité avec les autres candidats pour un poste au sein de la fonction publique. En 1989, il y a eu 128 nouveaux participants au programme et 72 l'ont terminé. Depuis sa mise sur pied en 1983, 1 070 personnes y ont participé. Des 913 participants ayant complété le programme, 651 (71,3 %) sont demeurés dans la fonction publique.

Le Programme d'emploi des membres des groupes de minorités visibles

Ce Programme offre aux ministères des ressources pour les encourager à recruter des membres des groupes de minorités visibles provenant de l'extérieur de la fonction publique. Les candidats qui ne répondent pas aux exigences d'un poste donné peuvent également recevoir une formation en cours d'emploi. En 1989, 117 personnes ont été nommées en vertu de ce programme, dont 54,7 % étaient des femmes. Soixante-neuf personnes ont terminé le programme l'année dernière. Des 283 personnes qui ont participé au programme depuis 1986, 205 (72,4 %) ont été nommées à des postes de durée indéterminée, dont 86,8 % au niveau d'agent.

Le Programme des carrières du Grand Nord

Le Programme des carrières du Grand Nord, administré par les bureaux de la Commission au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, a pour objet d'accroître la représentation des autochtones au sein des ministères et organismes fédéraux dans ces régions. Le programme comprend une gamme de possibilités de formation dans des ministères fédéraux. En 1989, 71 autochtones y ont participé et 74 ont terminé leur affectation. Depuis sa mise sur pied en 1975, 300 personnes y ont participé.

Le Programme national de perfectionnement des autochtones

Le Programme national de perfectionnement des autochtones, administré par l'entremise des bureaux régionaux et des bureaux de district de la Commission, offre aux participants des possibilités de formation et de perfectionnement professionnel dans des ministères fédéraux. En 1989, 120 personnes ont entrepris le programme et 24 ministères y ont participé. Quatre-vingt-seize participants ont terminé le programme au cours de l'année, ce qui porte le total pour six ans à 375.

Le Programme des emplois non traditionnels pour les femmes

Le Programme des emplois non traditionnels pour les femmes, mieux connu sous le nom d'OPTION, offre des ressources pour encourager la formation en cours d'emploi et le perfectionnement professionnel des femmes désirant obtenir un emploi non traditionnel dans la fonction publique fédérale. Par emploi non traditionnel, le Conseil du Trésor entend un emploi de la fonction publique pour lequel la représentation des femmes est actuellement moins de 30 % et pour lequel la disponibilité de celles-ci dans la population active est inférieure à 30 %.

En 1989, 57 groupes d'emplois non traditionnels ont été recensés dans la fonction publique, par exemple : actuariat, vérification, commerce, service extérieur, gestion des systèmes informatiques, dessin et illustration, contrôle de la circulation aérienne et services correctionnels. Au cours de 1989, 89 femmes ont été nommées dans 16 ministères; 68 provenaient de l'extérieur de la fonction publique et 21 étaient des fonctionnaires.

Nota : Le Conseil du Trésor, qui est chargé des programmes d'équité en matière d'emploi, publie un rapport annuel sur la représentation des groupes désignés dans l'administration publique fédérale. Pour obtenir des données détaillées sur ce sujet, il suffit de s'adresser au Secrétariat du Conseil du Trésor.

Les femmes

Au cours des dix dernières années, des progrès soutenus ont été réalisés en ce qui a trait à la représentation des femmes dans la fonction publique, grâce aux efforts concertés qui ont été déployés dans les domaines de la dotation, de la formation et du perfectionnement, du counselling et de l'aide, et des programmes spéciaux.

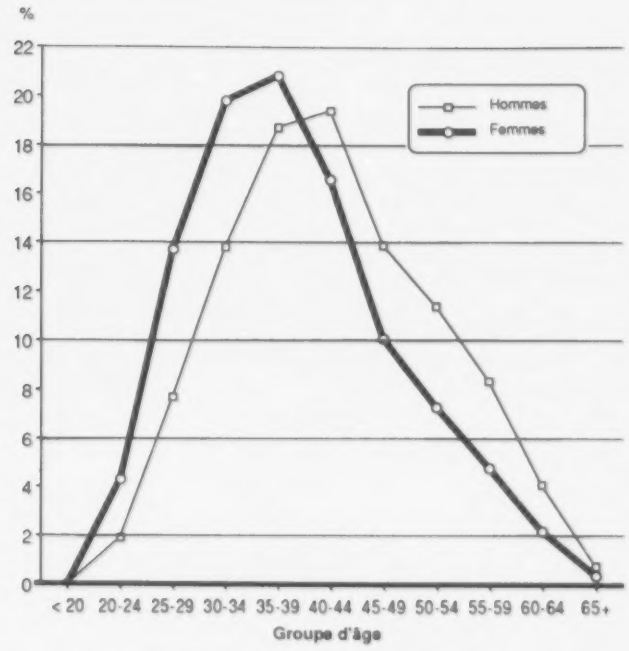
Alors qu'en 1979 les femmes représentaient 39,9 % de l'effectif de la fonction publique, à la fin de 1989 ce pourcentage était passé à 43,6 %. Notons que leur représentation a aussi augmenté dans toutes les provinces. Bien qu'à Terre-Neuve et en Nouvelle-Écosse leur représentation soit encore très nettement inférieure à la moyenne de l'ensemble de la fonction publique, il est bon de faire remarquer que dans ces provinces la représentation des femmes a augmenté de 9,1 % et 7,4 % respectivement depuis 1979.

Dans les emplois pour une période déterminée, les femmes sont surreprésentées : en effet, au 31 décembre 1989, elles occupaient 62,3 % des emplois pour une période déterminée de moins de 6 mois et 60 % des emplois pour une période déterminée de 6 mois ou plus. On retrouve des pourcentages aussi élevés dans tous les groupes et catégories professionnels et dans tous les ministères et régions. En 1989, les femmes occupaient 41,9 % des emplois à durée indéterminée. Toutefois, le recrutement de femmes à des postes à durée indéterminée est passé de 50,3 % en 1979 à 41,9 % en 1989.

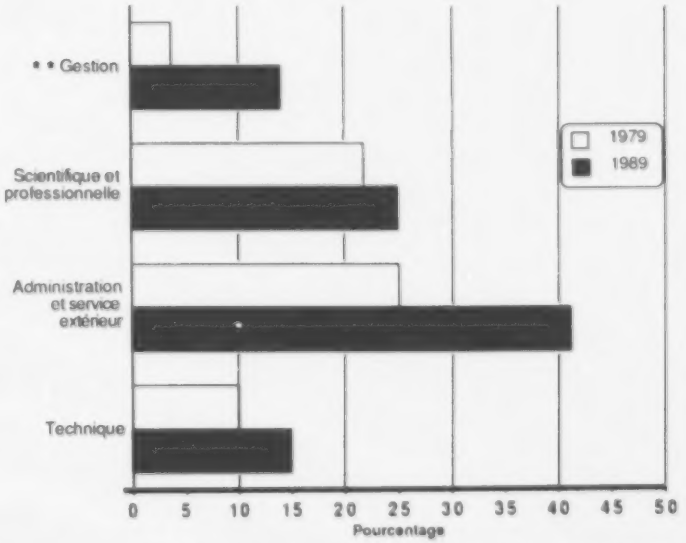
En moyenne, les femmes qui travaillent à la fonction publique sont plus jeunes que les hommes (38,5 ans contre 43,3 ans), et 64,3 % de l'effectif de moins de 25 ans se compose de femmes. Par contre, seulement 29,9 % des fonctionnaires âgés de 55 ans et plus sont des femmes. Le graphique S montre la répartition de l'âge des femmes et des hommes en 1989.

La répartition du nombre d'emplois entre les hommes et les femmes dans les catégories d'agents de la fonction publique (gestion, scientifique et professionnelle, administration et service extérieur, et technique), est mieux équilibrée qu'elle ne l'était il y a dix ans (voir le graphique T).

S Groupe d'âge et sexe – 1989



T Représentation des femmes selon les catégories d'agents *



* Ce tableau ne tient pas compte du personnel de la Société canadienne des postes.
* * En 1979, on parlait de la catégorie Haute direction.

En effet, le 31 décembre 1979, la représentation des femmes était de 20,1 % et celle-ci est passée à 30,7 % le 31 décembre 1989.

Les femmes occupaient, en 1979, 3,8 % des postes de l'ancienne catégorie *Haute direction*. En 1983 et en 1989 elles représentaient, respectivement, 5,9 % et 14,1 % de l'actuelle catégorie *de la gestion*. Leur représentation dans la catégorie administration et service extérieur a augmenté de 15,7 %, passant de 25,2 % en 1979 à 40,9 % en 1989.

Alors que la représentation des femmes dans les catégories d'agents était de 30,7 % en 1989, 38 % des nominations externes dans ces catégories sont allées à des femmes. Par ailleurs, toujours en 1989, 41,3 % des personnes recrutées dans les universités à des postes d'agent étaient des femmes. Citons également que cette même année, les femmes représentaient 42,4 % de toutes les nominations dans les catégories d'agents et qu'elles y ont obtenu 41,7 % des promotions et 39,1 % des mutations.

En 1989, la représentation des femmes au sein des catégories d'agents dépassait 60 % dans les groupes professionnels suivants : ergothérapie et physiothérapie (97 %), sciences domestiques (96,8 %), sciences infirmières (86,7 %), bibliothéconomie (66,9 %) et soutien de l'enseignement (65 %), et n'atteignait pas 5 % dans les groupes suivants : navigation aérienne (4,8 %), contrôle de la circulation aérienne (4,1 %), art dentaire (3,6 %), inspection technique (3,3 %), enseignement universitaire (2,8 %), électronique (1,8 %) et actuariat (0,0 %).

À la fin de 1989, les femmes occupaient 58 % des postes dans les catégories de soutien (soutien administratif et exploitation).

Au cours de la décennie qui vient de s'achever, le taux de départ (sauf les mises en disponibilité) des femmes occupant des postes pour une durée indéterminée dans les catégories d'agents a été plus élevé que celui des hommes, mais il faut toutefois ajouter qu'il a énormément baissé. En 1979, il était de 11,9 par 100 fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée. En 1989, il était de 5,0 comparativement à 5,1 pour les hommes. D'autre part, l'écart entre les taux de départ des femmes par catégorie professionnelle est très important. Le taux de départ élevé des femmes, ces dernières années, dans la catégorie scientifique et professionnelle s'explique en partie par les nombreux départs au sein des groupes des sciences infirmières et de l'enseignement. Ces deux groupes ont traditionnellement un taux de roulement élevé. Par contre, le taux de départ des femmes de la catégorie de la gestion a été, en 1989, inférieur à celui des hommes (1,8 en comparaison de 6,4), la différence d'âge étant la principale raison. L'âge moyen des femmes dans cette catégorie est de 43,9 ans, et celui des hommes est de 48,9 ans. Le motif principal de départ des hommes dans cette catégorie est la retraite (38,8 % contre 15,2 % pour les femmes en 1989).

Par l'intermédiaire d'un ensemble d'initiatives et de programmes, la Commission aide les femmes de diverses façons, leur offrant notamment des possibilités de formation et de perfectionnement. Ainsi, en 1989, la Commission a donné 9 séminaires un peu partout au pays sur le thème de l'avancement professionnel.

Par ailleurs, le Bureau de présentation et d'orientation professionnelle des femmes consacre ses efforts à accroître la représentation des femmes aux postes de gestion. Le Bureau repère des femmes, les conseille puis les présente en vue d'affectations de perfectionnement ou afin que leur candidature soit prise en considération pour des postes aux deux premiers niveaux de la catégorie de la gestion. Actuellement, le Bureau garde un répertoire de 127 femmes titulaires d'un poste de l'un des deux niveaux immédiatement inférieurs à la catégorie de la gestion qui sont considérées comme prêtes pour une promotion dans la catégorie. En 1989, 68 des clientes du Bureau ont été nommées dans cette catégorie, ce qui représente 58,6 % du nombre total des femmes nommées. Également au cours de l'année, le Bureau a offert 378 séances d'orientation professionnelle.

Pour répondre aux besoins en évolution de l'effectif de la fonction publique, la Commission a préparé une trousse d'information à l'intention des éventuels fonctionnaires à temps partiel. On y traite de sujets comme les horaires et la façon d'aborder le travail à temps partiel, les avantages et les inconvénients, la gestion du travail à temps partiel et la façon d'obtenir un poste à temps partiel. On peut emprunter cette trousse auprès des bureaux régionaux ou de district de la Commission ou bien encore l'acheter au service des Programmes pour les femmes, de la Commission, à Ottawa. Cette trousse découle du séminaire sur le travail à temps partiel offert aux gestionnaires.

Même s'il n'est pas exclusivement réservé aux femmes, le Programme de détachement interministériel a offert de nouvelles possibilités de perfectionnement professionnel et de mobilité aux fonctionnaires dans le cadre du processus régulier de dotation. Au 31 décembre 1989, 59 femmes avaient participé à ce programme. Les femmes sont également bien représentées dans d'autres programmes de la Commission comme le programme Cours et affectations de perfectionnement auquel 22 femmes ont participé l'an dernier. Ces deux programmes sont expliqués en détail au chapitre «Apprendre par l'expérience».

LA PARTICIPATION DES DEUX COLLECTIVITÉS DE LANGUE OFFICIELLE

La *Loi sur les langues officielles* de 1988 exige que les ministères et organismes fédéraux tendent à refléter la dualité linguistique du pays, compte tenu de leurs caractéristiques propres (mandat, public à servir et emplacement de leurs bureaux). Les institutions fédérales réussiront à refléter cette dualité dans la mesure où elles assureront aux Canadiens d'expression française et d'expression anglaise non seulement des chances égales d'accès à la fonction publique fédérale mais aussi des chances égales d'y faire carrière.

Par rapport à la population active canadienne, la représentation des deux collectivités de langue officielle au sein de la fonction publique fédérale est équitable au niveau global. La question de la participation équitable de l'une et l'autre collectivités se pose plutôt au niveau de la participation selon les régions et les catégories.

La participation régionale

Dans la plupart des régions, la participation dans la fonction publique du groupe linguistique minoritaire s'aligne sur la place qu'il occupe dans la population active de chaque province ou territoire. Par exemple, les francophones au Nouveau-Brunswick représentent 32 % de la population active et 31,2 % de l'effectif fédéral, tandis qu'au Manitoba ces proportions sont respectivement de 3,2 % et de 3,6 %. Tel que souligné dans les rapports annuels précédents, la participation demeure toutefois problématique dans deux régions du pays, soit au Québec et dans la région de la Capitale nationale (RCN).

Les relevés 5 et 6 qui traitent de la participation francophone et anglophone par catégorie professionnelle, au Québec et dans la RCN, illustrent clairement les différences qui persistent dans certaines catégories, prises individuellement ou regroupées en agents et en personnel de soutien. Pour mieux apprécier ces différences, rappelons que les anglophones constituent 14,6 % de la population active au Québec (RCN exclue) et que les francophones représentent 32,2 % de cette population dans la région de la Capitale nationale. Dans la RCN, le déséquilibre chronique entre le nombre de francophones au niveau des agents et du personnel de soutien est d'autant plus préoccupant qu'il explique presque à lui seul la disproportion entre ces deux groupes dans l'ensemble de la fonction publique. Comparativement à leur disponibilité sur le marché du travail, les anglophones continuent d'être sous-représentés tant globalement dans la fonction publique fédérale au Québec, que dans les catégories de soutien dans la RCN.

L'égalité d'accès à la fonction publique et au niveau du cheminement de carrière qu'assure la *Loi sur les langues officielles* vise l'égalité des chances et non l'égalité des résultats. Le mérite continue de régir la dotation des postes. Lorsque la Commission présente des candidats préqualifiés aux ministères, à partir de ses propres répertoires, ses bureaux font des efforts suivis pour s'assurer non seulement que leurs répertoires renferment un taux équitable de candidats d'expression française et d'expression anglaise mais encore que parmi les candidats présentés, il se trouve une proportion équitable de candidats de chaque langue officielle. Aussi, la Commission profite-t-elle de toutes les occasions pour rappeler aux gestionnaires et aux agents de dotation qu'il est primordial de s'assurer que les candidats aux postes à la fonction publique viennent effectivement des deux groupes linguistiques, selon des proportions voisines de celles qui prévalent dans la zone locale, régionale ou nationale où s'effectue le recrutement des postes à doter.

Les facteurs clés

Outre le recrutement qui en soi demeure le moyen le plus important pour rééquilibrer la participation de l'un ou de l'autre groupe linguistique minoritaire, deux autres facteurs peuvent aussi influencer la participation des francophones et des anglophones au sein des différentes régions du pays, à savoir les mouvements interprovinciaux de fonctionnaires et les départs de la fonction publique.

Au chapitre du recrutement externe dans la région de la Capitale nationale, le taux de recrues francophones dans les catégories de la gestion (20 %) et technique (19,8 %) s'est avéré très faible en 1989. Par contre, il faut souligner le taux toujours élevé de nouveaux employés francophones dans les catégories de soutien (48,8 %). Quant au recrutement d'anglophones, le taux des recrues dans le soutien administratif a baissé de 3 points à 51,7 % malgré les efforts soutenus du bureau régional de la Commission. Cette situation s'explique, sans doute, par le fait que les postes dotés étaient en grande partie des postes bilingues à période déterminée, donc exigeant une compétence immédiate dans les deux langues. Et plus de francophones ont déjà ce prérequis dans la RCN. La Commission n'a pas manqué de souligner tout au cours de l'année, dans le cadre d'exposés à travers le pays sur ses nouvelles stratégies de

5. Participation anglophone et francophone par catégorie — RCN

Catégorie	Anglophones %	Francophones %
Gestion	78,1	21,9
Scientifique et professionnelle	76,6	23,4
Administration et service extérieur	63,1	36,9
Technique	74,7	25,3
Sous-total Agents	**68,9**	**31,1**
Soutien administratif	53,3	46,7
Exploitation	51,3	48,7
Sous-total Soutien	**53,0**	**47,0**
TOTAL	**62,6**	**37,4**

6. Participation anglophone et francophone par catégorie — Québec (sauf RCN)

Catégorie	Anglophones %	Francophones %
Gestion	7,6	92,4
Scientifique et professionnelle	16,7	83,3
Administration et service extérieur	5,5	94,5
Technique	7,1	92,9
Sous-total Agents	**8,2**	**91,8**
Soutien administratif	2,7	97,3
Exploitation	3,8	96,2
Sous-total Soutien	**3,2**	**96,8**
TOTAL	**5,6**	**94,4**

recrutement, l'importance d'offrir aux candidats éventuels des postes à durée indéterminée plutôt que déterminée afin d'attirer et de retenir les meilleurs candidats sur le marché du travail.

En ce qui concerne le recrutement externe d'anglophones au Québec, en 1989, les recrues anglophones ont compté pour 12,9 % chez les agents et seulement 3,3 % chez le personnel de soutien. Même si le taux combiné de 9,2 % est plus élevé qu'en 1988 (7,7 %), il reste encore insuffisant pour renverser la situation au niveau de la participation globale qui se maintient au taux de 5,6 % depuis cinq ans. Bien que le taux de participation soit demeuré constant, on a dénoté une légère augmentation du nombre absolu d'anglophones et ce, malgré la réduction globale du nombre de fonctionnaires dans la province.

Le bureau régional de la Commission a rencontré, en cours d'année, les associations minoritaires et les comités de la haute direction des principaux ministères au Québec pour faire le point sur cette question. Comme par ailleurs le Secrétariat du Conseil du Trésor a accepté les recommandations du comité spécial que la Commission avait mis sur pied en 1987 pour étudier le problème, un forum élargi regroupant les hauts fonctionnaires fédéraux de cette province prendra la relève de ce comité interministériel en vue d'améliorer la situation.

Même s'ils constituent seulement 2,9 % de l'ensemble des nominations internes à la fonction publique fédérale, les mouvements géographiques de personnel n'en ont pas moins influencé la participation dans certaines régions.

Bien que la RCN et le Québec soient les grands pourvoyeurs de francophones pour les régions, ils sont capables, tout comme l'Ontario et le Nouveau-Brunswick, de retenir sur place leurs employés francophones. Ce sont aussi les deux régions qui attirent le plus les employés francophones : 67 % de tous les francophones qui ont changé de région se sont en effet retrouvés au Québec ou dans la RCN après leur nouvelle nomination.

Les départs constituent également un facteur affectant la présence des deux collectivités de langue officielle au sein de la fonction publique fédérale. Dans la RCN et au Québec, les départs de francophones ont été particulièrement ressentis dans la catégorie scientifique et professionnelle où, contrairement à celle de l'administration et du service extérieur, les employés d'expression française sont sous-représentés. Dans les catégories de soutien, les départs de francophones ont en quelque sorte permis de rééquilibrer les forces linguistiques en contrant les effets du taux élevé de recrutement de francophones dans le soutien administratif.

Quant aux anglophones, la proportion de leurs départs au Québec (6,2 %) a encore une fois cette année été supérieure à celle de leur présence dans l'effectif, même si leur taux de roulement est légèrement inférieur au taux général de roulement des anglophones dans l'ensemble de la fonction publique. Ces départs ont malheureusement annulé les gains enregistrés cette année dans le recrutement et dans les mouvements de personnel au Québec.

Un nouvel outil

Pour aider les ministères dans leurs recherches de candidats qualifiés de l'une et l'autre langues officielles, la Commission termine la préparation, par région et zone métropolitaine de recensement, de nouvelles estimations de la disponibilité de la main-d'oeuvre, ventilées selon la première langue officielle et les groupes d'emploi de la fonction publique appariés aux professions dans le marché du travail canadien. Cette nouvelle publication devrait constituer un outil précieux entre les mains des responsables ministériels et leur permettre d'orienter leur planification des ressources humaines et d'évaluer les résultats de leurs pratiques de recrutement conformément aux caractéristiques de la population active des diverses régions du pays.

Mettre en œuvre l'esprit et la lettre de la *Loi sur les langues officielles* dans les domaines de l'embauche et de la gestion du personnel au sein de la fonction publique fédérale représente un enjeu de taille auquel la Commission entend bien continuer à s'attaquer. Elle doit s'assurer que la dotation qu'elle effectue elle-même ou par voie de délégation est représentative du tissu social de la société canadienne, y compris des deux collectivités de langue officielle. Bien que ce facteur ne contribue pas à lui seul à la participation des deux groupes, il est cependant le seul de son ressort. Ainsi compte-t-elle utiliser ce levier, dans le respect du mérite, pour favoriser la participation équitable des deux collectivités à tous les niveaux de l'effectif fédéral.

LE RÉAMÉNAGEMENT DE L'EFFECTIF

En mai 1985, le gouvernement du Canada annonçait le lancement d'un programme de cinq ans visant à réduire l'effectif de la fonction publique de 15 000 années-personnes d'ici la fin de l'année financière 1990-1991. L'engagement de réduire au minimum les répercussions de cet exercice sur les fonctionnaires en ayant recours, dans la mesure du possible, à l'attrition et au redéploiement pour procéder aux réductions souhaitées est maintenu.

La Commission est chargée de présenter les employés excédentaires et mis en disponibilité aux ministères et de veiller à ce que les fonctionnaires qualifiés nommés pour une durée indéterminée qui sont touchés par le programme de réaménagement de l'effectif soient pris en considération soit aux fins de placement ou aux fins de recyclage qui mènera au placement du fonctionnaire. Un poste peut être doté à partir d'autres sources et par d'autres moyens seulement lorsque la Commission est convaincue qu'il n'y a aucun bénéficiaire de priorité qualifié pour remplir ce poste. Elle offre, par ailleurs, un service d'orientation aux fonctionnaires déclarés excédentaires et mis en disponibilité, ainsi que trois cours s'adressant aux surveillants et aux gestionnaires dont le rôle consiste à aider les fonctionnaires touchés par le programme de réaménagement de l'effectif, soit *Techniques d'aide pour la recherche d'emploi*, *La gestion des réductions d'effectifs* et *Communication aux employés de leur statut d'employé excédentaire*.

Des 23 432 fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée qui ont été touchés depuis le début du programme, 21 387 ont vu leur cas résolu et 1 199 (5,1 %) étaient encore en attente au 31 décembre 1989. Des 21 387 personnes dont le cas a été résolu, 15 114 (70,7 %) ont été ou seront placées dans d'autres postes et 6 273 (29,3 %) ont refusé l'aide qui leur a été offerte parce qu'elles ont quitté ou qu'elles planifiaient de quitter la fonction publique. Depuis le début du programme, 846 personnes qui ont été mises en disponibilité ne bénéficient plus d'un statut de priorité. Cela signifie qu'elles n'ont pas trouvé d'emploi au sein de la fonction publique, soit faute de possibilités, soit par suite d'une décision personnelle de ne pas postuler d'autres emplois à la fonction publique.

Au 31 décembre 1989, 1 199 fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée avaient encore besoin de l'aide de la Commission pour se trouver un emploi. Ces cas se répartissent de la façon suivante :

- les fonctionnaires non encore déclarés excédentaires, qui représentent 0,2 % de tous les fonctionnaires touchés nommés pour une durée indéterminée et 4,8 % des cas de la Commission; sont également compris ceux que le ministère d'attache prévoit avoir de la difficulté à placer à l'interne;
- les fonctionnaires déclarés excédentaires, qui représentent 4,2 % de tous les fonctionnaires touchés nommés pour une durée indéterminée et 81,4 % des cas de la Commission;
- les fonctionnaires mis en disponibilité à un moment ou à un autre depuis l'entrée en vigueur du programme, mais qui, au 31 décembre 1989, étaient encore bénéficiaires de priorité. Ces fonctionnaires représentent 0,7 % de tous les fonctionnaires touchés nommés pour une durée indéterminée et 13,8 % des cas de la Commission.

Une nouvelle initiative

En juin 1989, le Conseil du Trésor a approuvé un changement important à la politique de réaménagement de l'effectif. Ce changement garantit à tous les fonctionnaires déclarés excédentaires qui consentent à déménager, jusqu'à un an de recyclage pour leur permettre de se qualifier en vue d'une nomination à un autre poste offert par l'employeur. Il incombe à l'administrateur général du ministère de veiller à ce que ces droits soient respectés.

Cette mesure vient appuyer l'engagement à aider les fonctionnaires à se trouver un autre emploi à la fonction publique. De cette manière, les mises en disponibilité découlant de la réduction de l'effectif devraient être réduites au minimum. Ainsi, à l'avenir, les seuls cas de mises en disponibilité ne devraient concerner que les fonctionnaires qui refusent une offre d'emploi raisonnable, ne peuvent accepter un poste dans une autre région ou bien encore ne peuvent être recyclés pour occuper un autre poste à la fonction publique. Dans le cas des présentations faites aux ministères par l'intermédiaire du Système d'administration des priorités, la Commission travaille en étroite collaboration avec ces derniers pour déterminer les situations où le recyclage favoriserait le redéploiement. Lorsqu'un ministère croit que le recyclage n'est pas possible, il doit justifier sa décision auprès de la Commission.

Le relevé 7 montre en détail le nombre de fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée ayant eu droit à un statut prioritaire en 1989.

Les relevés 8 et 9 montrent l'incidence du programme de réaménagement de l'effectif sur l'emploi de durée indéterminée, par catégorie professionnelle et par province ou territoire.

7. Bénéficiaires de priorité

Fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée ayant droit à un statut prioritaire[a]

	Nombre de fonctionnaires		
Raison	**Disponibles**	**Non disponibles[b]**	**Total**
Congés : retour/remplacement	532	49	**581**
Personnel de ministre	12	5	**17**
Mises en disponibilité[c]			
• réorganisation	210	105	**315**
• privatisation	4	2	**6**
• décentralisation	3	0	**3**
Fonctionnaires excédentaires[d]			
• réorganisation	2 991	664	**3 655**
• privatisation	46	2	**48**
• décentralisation	12	7	**19**
Formation linguistique non réussie	10	3	**13**
Réintégration	217	28	**245**
Réinstallation du conjoint	513	30	**543**
Total	**4 550**	**895**	**5 445**

[a] Les chiffres indiquent le nombre de fonctionnaires ayant bénéficié d'un statut prioritaire en 1989, quelle que soit la date à laquelle ce droit leur a été accordé. En 1989, 4 550 fonctionnaires ont exercé leur droit de priorité.

[b] Avaient droit à un statut prioritaire mais ne l'ont pas exercé.

[c] Des 324 personnes mises en disponibilité, 6 ont reçu une offre d'emploi à la suite d'une privatisation et 29 ont demandé à être mises en disponibilité avant la date prévue.

[d] De plus, 141 fonctionnaires qui avaient été déclarés excédentaires en 1989 ont été mis en disponibilité. Ceux-ci sont inclus dans les statistiques sur les mises en disponibilité.

8. Réaménagement de l'effectif et catégorie professionnelle

Situation, au 31 décembre 1989, des fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée et directement touchés par le réaménagement de l'effectif annoncé dans le budget de mai 1985, selon la catégorie professionnelle.

	Gestion	Scientifique et professionnelle
Fonctionnaires déclarés touchés par les ministères	**213**	**2 262**
moins :		
Fonctionnaires déjà placés par le ministère d'origine	89	443
Fonctionnaires qui seront placés par le ministère d'origine	6	69
Fonctionnaires déjà placés ou qui le seront à la suite de la privatisation ou du transfert d'une fonction	0	243
Fonctionnaires ne nécessitant pas d'aide pour les raisons suivantes : retraite planifiée, désintérêt à l'égard de l'emploi dans la fonction publique, démission ou retraite	49	638
Fonctionnaires placés par la Commission	37	563
Total	**181**	**1 956**
Fonctionnaires nécessitant l'aide de la Commission :	**26**	**159**
Non encore déclarés excédentaires	4	8
Excédentaires	19	121
Mis en disponibilité	3	30
Dont la période donnant droit à une priorité a expiré	**6**	**147**

Suite du relevé 8

Administration et service extérieur	Technique	Soutien administratif	Exploitation	**Total**
7 165	**1 459**	**7 360**	**4 973**	**23 432**
2 366	352	2 783	1 566	7 599
241	45	161	36	558
61	73	118	528	1 023
2 059	440	1 830	1 257	6 273
1 957	387	1 977	1 013	5 934
6 684	**1 297**	**6 869**	**4 400**	**21 387**
326	**110**	**304**	**274**	**1 199**
15	4	12	15	58
269	94	236	237	976
42	12	56	22	165
155	**52**	**187**	**299**	**846**

9. Réaménagement de l'effectif et province ou territoire

Situation, au 31 décembre 1989, des fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée et directement touchés par le réaménagement de l'effectif annoncé dans le budget de mai 1985, selon la province ou le territoire.

	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)
Fonctionnaires déclarés touchés par les ministères	**348**	**133**	**876**	**875**	**4 344**
moins :					
Fonctionnaires déjà placés par le ministère d'origine	171	37	227	273	1 923
Fonctionnaires qui seront placés par le ministère d'origine	4	7	26	7	50
Fonctionnaires déjà placés ou qui le seront à la suite de la privatisation ou du transfert d'une fonction	0	0	1	9	23
Fonctionnaires ne nécessitant pas d'aide pour les raisons suivantes : retraite planifiée, désintérêt à l'égard de l'emploi dans la fonction publique, démission ou retraite	64	20	193	196	1 048
Fonctionnaires placés par la Commission	95	52	268	323	951
Total	**334**	**116**	**715**	**808**	**3 995**
Fonctionnaires nécessitant l'aide de la Commission :	**11**	**17**	**134**	**50**	**199**
Non encore déclarés excédentaires	0	0	3	2	8
Excédentaires	10	9	126	45	153
Mis en disponibilité	1	8	5	3	38
Dont la période donnant droit à une priorité a expiré	**3**	**0**	**27**	**17**	**150**

suite du relevé 9

Région de la Capitale nationale	Ontario (sauf RCN)	Manitoba	Saskat-chewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	**Total**
7 200	**3 241**	**1 105**	**1 119**	**1 306**	**1 943**	**52**	**846**	**23 432**
2 109	974	317	248	485	751	9	35	7 599
248	37	90	31	6	47	1	2	558
2	150	60	113	106	33	3	523	1 023
2 438	1 008	252	206	267	495	11	74	6 273
1 829	856	282	336	355	381	16	190	5 934
6 626	**3 025**	**1 001**	**934**	**1 219**	**1 707**	**40**	**824**	**21 387**
381	**63**	**57**	**94**	**57**	**124**	**5**	**6**	**1 199**
24	6	3	1	2	9	0	0	58
324	39	39	84	40	99	4	3	976
33	18	15	9	15	16	1	3	165
193	**153**	**47**	**91**	**30**	**112**	**7**	**16**	**846**

Partie III
Rehausser la compétence

APPRENDRE PAR L'EXPÉRIENCE

L'expérience est en soi un puissant instrument d'apprentissage et de perfectionnement, particulièrement lorsqu'elle permet de se retrouver en présence de nouvelles situations et de nouveaux défis. La Commission administre des programmes d'échange et de perfectionnement destinés, notamment, à améliorer les possibilités d'avancement professionnel des participants. De plus, en 1989, la Commission a mis sur pied une initiative visant à faciliter la mutation des fonctionnaires à d'autres postes, augmentant ainsi leurs possibilités d'acquérir une nouvelle expérience.

Les programmes d'échange

À des fins de perfectionnement, la Commission administre deux programmes d'échange de personnel entre l'administration publique fédérale et d'autres secteurs. Le Programme d'échange de cadres de direction entre les milieux d'affaires et l'administration fédérale et le programme Échanges Canada permettent à des gens prometteurs de mieux comprendre l'autre secteur et leur donnent la possibilité d'obtenir des affectations qui présentent de nouveaux défis.

Le Programme d'échange de cadres de direction entre les milieux d'affaires et l'administration fédérale s'adresse exclusivement aux cadres de direction des niveaux supérieurs venant de l'administration publique fédérale et des milieux d'affaires, lesquels sont affectés dans l'autre secteur pour une période pouvant aller jusqu'à deux ans. Les participants interviennent dans le processus décisionnel au niveau supérieur et sont sensibilisés aux contraintes et pressions dans le cadre desquelles l'autre secteur opère, ce qui renforce la compréhension qu'ils en ont et améliore les relations entre l'administration publique fédérale et les milieux d'affaires. Pour appuyer cet objectif et s'assurer que les participants tirent le maximum de telles affectations, le programme Échange de cadres est doté d'un volet d'études constitué de séminaires et de séances d'information.

Les participants provenant des milieux d'affaires sont invités à participer à des séminaires sur l'organisation et le fonctionnement du gouvernement où on leur fournit des renseignements sur les activités des principaux ministères et des organismes centraux comme le ministère de la Justice, le Conseil du Trésor, le Bureau du Vérificateur général, le Bureau du Conseil privé, le ministère des Finances, la Chambre des communes, la Commission de la fonction publique et Approvisionnements et Services Canada.

Des séances d'information, à l'intention de tous les participants de l'administration fédérale, sont parrainées par l'industrie privée. Ces séances se déroulent sur les lieux mêmes où sont discutées des questions touchant une entreprise en particulier. Ainsi, en 1989, les représentants du secteur public ont visité les bureaux de l'administration centrale de Dupont, à Mississauga.

Tous les participants sont invités à prendre part à des séances avec des conférenciers qui sont en fait des réunions sans formalités d'une durée de deux jours et demi, où d'éminents représentants des deux secteurs viennent s'adresser à eux et donner leur opinion sur des sujets d'intérêt commun. Parmi les questions déjà abordées, mentionnons l'Accord de libre-échange, l'Accord du Lac Meech, la réforme de la taxe de vente, les conflits d'intérêts, le lobbying, le commerce en général, le développement régional et le processus politique.

Des participants choisis dans le milieu des affaires sont en mesure d'assumer, à tour de rôle, une affectation de trois mois au Bureau du Conseil privé, à la fin de leur affectation ministérielle. Des participants de la *Northern Telecom* et de la Générale électrique du Canada ont terminé leurs affectations commencées en 1989, et d'autres sont prévues.

Depuis son lancement en avril 1987, ce programme a permis d'effectuer 41 échanges de cadres dont 28 dans le sens milieu des affaires-secteur public et 13 dans l'autre. En date du 31 décembre 1989, 34 affectations étaient toujours en cours dont 21 dans l'administration publique fédérale et les 13 autres dans le milieu des affaires.

Le programme Échanges Canada, lancé en 1971, porte sur l'échange de fonctionnaires fédéraux et de représentants du milieu des affaires, des universités, des sociétés d'État, d'associations et d'autres paliers de gouvernement et s'adresse à des participants de niveaux intermédiaire et supérieur. La durée des affectations va de six mois à trois ans. À la fin de 1989, 264 affectations étaient en cours, soit une augmentation de 27 % par rapport à 1988. Provenaient de la fonction publique, 49 % des participants, et de l'extérieur 51 %. L'augmentation croissante du nombre de participants démontre que le programme continue de répondre à un besoin puisqu'il élargit l'expérience des participants et permet le transfert de connaissances et de compétences entre la fonction publique et le secteur privé.

Le programme Cours et affectations de perfectionnement

Administré par la Commission au nom du Conseil du Trésor, le programme Cours

et affectations de perfectionnement (CAP), établi en 1968, est toujours l'un des moyens les plus efficaces dont disposent les ministères pour repérer puis perfectionner les gestionnaires intermédiaires ayant la capacité d'accéder à des postes de cadres supérieurs. En élargissant les possibilités de perfectionnement professionnel des cadres intermédiaires, le programme contribue à l'enrichissement global de la catégorie de la gestion au gouvernement fédéral. D'autres organismes des secteurs public et privé sont également invités à y participer.

Un processus rigoureux d'évaluation détermine la capacité des candidats de travailler à des échelons supérieurs de gestion. Les personnes choisies commencent ensuite un programme intégré de cinq ans comportant des cours, un service d'orientation et des affectations de travail planifiées. L'objectif est de réduire l'écart pouvant exister entre le degré actuel d'expérience, de connaissances et de compétences des participants et le degré nécessaire pour qu'ils réussissent bien à des niveaux supérieurs de gestion.

Au cours des dernières années, le programme a été élargi afin de favoriser la formation et le perfectionnement professionnels des membres des groupes sous-représentés. Ainsi, le programme CAP aide le gouvernement fédéral à accroître la réserve de gestionnaires hautement qualifiés pouvant accéder à la catégorie de la gestion.

Une évaluation du programme Cours et affectations de perfectionnement a été menée en 1989. Elle a porté sur des entrevues avec environ 1 000 intervenants, dont des participants au programme CAP, des gestionnaires surveillants, des gestionnaires parrains, le personnel du programme CAP et le personnel des ministères. Les conclusions de cette évaluation, dont certaines sont mentionnées ci-dessous, révèlent que tous les intéressés jugent le programme à la fois positif et satisfaisant.

Dans les ministères, le programme CAP a en quelque sorte joué un rôle catalyseur dans le domaine du perfectionnement des ressources humaines. En ce qui concerne l'équité en matière d'emploi pour les femmes, le programme CAP a fourni de nombreuses possibilités de carrière puisqu'il a recruté un grand nombre de femmes, en comparaison du nombre relatif aux niveaux SM moins 3 à SM moins 1, pour des affectations au sein de la fonction publique. Qui plus est, à un moment où le plafonnement au niveau des gestionnaires intermédiaires semble contribuer à la baisse du moral, le programme CAP est perçu comme une possibilité de mobilité.

Les participants ont indiqué que le programme couvrait des questions actuelles, qu'il offrait une vue d'ensemble du mandat et des objectifs de la fonction publique et qu'il élargissait leur expérience. Dans l'Ouest du Canada, le programme Cours et affectations de perfectionnement a apporté aux gestionnaires une vision globale des relations fédérales-provinciales.

Les superviseurs ont signalé que leurs attentes de rendement supérieur de la part des participants du programme CAP ont été comblées.

En 1989, 206 personnes ont participé au programme, dont 52 débutants choisis au cours de l'année. Au cours de l'année, 14 participants, dont 8 femmes, sont passés directement du programme à la catégorie de la gestion, ce qui représente une augmentation de 25 % par rapport à l'année précédente.

Le Programme de formation accélérée pour les économistes

Le Programme de formation accélérée pour les économistes a été conçu de façon à attirer et à perfectionner les meilleurs diplômés en économique et en administration publique et à les préparer à poursuivre une carrière stimulante à la fonction publique.

Chaque année, jusqu'à huit participants sont choisis à travers le Canada pour suivre un programme de perfectionnement de deux ans qui se répartit en quatre affectations de six mois, dont trois sont à Ottawa (ministère des Finances, Secrétariat du Conseil du Trésor et Bureau du Conseil privé ou Bureau des relations fédérales-provinciales). La quatrième affectation a lieu à l'extérieur d'Ottawa, auprès de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, au ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest ou dans un organisme régional au Québec ou en Ontario.

Ce programme aide les participants à comprendre le fonctionnement des systèmes de prise de décisions du gouvernement et du Cabinet ainsi qu'à évaluer le rôle des organismes centraux de coordination et des autres éléments clés du système fédéral. L'affectation en région leur offre la possibilité d'acquérir une vue d'ensemble du Canada et d'être plus sensibilisés aux problèmes régionaux.

Le Programme de détachement interministériel

Le Programme de détachement interministériel que la Commission administre au nom des organismes participants depuis le 1er janvier 1989 offre lui aussi des possibilités d'affectations de perfectionnement professionnel aux fonctionnaires de tous les niveaux.

Ce programme s'inspire d'un projet pilote amorcé par Travail Canada en 1987 afin d'accroître les possibilités d'affectations internes offertes aux fonctionnaires des ministères et organismes de petite taille. Trente et un petits ministères et organismes de moins de 1 000 employés dans la région de la Capitale nationale et 22 ministères à Vancouver ont pris part au projet pilote, avec comme objectif de fournir aux fonctionnaires des possibilités de détachement à des fins de perfectionnement et de donner aux gestionnaires une méthode efficace leur permettant d'atteindre leurs objectifs de travail à court terme. Les détachements, sans pour autant remplacer les nominations, n'en constituent pas moins un moyen efficace de combler les besoins opérationnels et de perfectionnement du personnel; ce sont en fait des prêts de fonctionnaires d'un organisme à un autre pour une durée limitée. En effet, le participant demeure à l'emploi de l'organisme d'attache et doit normalement y retourner une fois sa période de détachement terminée.

Quarante-quatre ministères participent actuellement au programme. Au cours de la période de 12 mois se terminant le 31 décembre 1989, 356 fonctionnaires se sont inscrits au programme, 336 propositions de détachement ont été reçues de la part des gestionnaires et 116 détachements ont été organisés.

Les mutations : une nouvelle approche

Dans son rapport annuel de 1988, la Commission de la fonction publique soulignait les efforts qu'elle a déployés pour simplifier le processus de dotation et pour chercher des moyens de faire face au problème croissant du plafonnement de la carrière des fonctionnaires. En 1989, la Commission a décidé de faciliter la mutation des fonctionnaires d'un poste à un autre, leur fournissant ainsi le moyen d'enrichir leur carrière grâce à l'élargissement de leur expérience.

Le *Décret d'exemption concernant les mutations*, entré en vigueur le 12 juin 1989, permet aux fonctionnaires occupant un poste pour une durée indéterminée et ne faisant pas partie de la catégorie de la gestion de se déplacer à l'intérieur de leur groupe et de leur sous-groupe professionnels, vers des postes qui sont du même niveau ou encore d'un niveau inférieur. Les fonctionnaires doivent répondre aux exigences du poste auquel ils sont mutés et consentir à la nomination. L'employeur n'a donc pas besoin de prouver les qualités relatives d'une personne par rapport à une autre et la mutation ne peut faire l'objet d'un appel. Toutefois, la Commission ferait enquête sur les plaintes qui pourraient découler du recours à cette nouvelle approche et serait prête à utiliser son pouvoir de révoquer la mutation si jamais des irrégularités étaient constatées. Un recours est également possible grâce à la procédure de règlement des griefs en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

Les mutations peuvent également être utilisées à titre d'outil complémentaire à la politique de réaménagement de l'effectif pour placer des fonctionnaires qui sont, ou deviendront, excédentaires. Les mutations peuvent aussi s'avérer une solution efficace lorsqu'un fonctionnaire demande de changer d'emploi pour des raisons familiales, de santé ou humanitaires.

Les gestionnaires profitent de cette nouvelle approche puisqu'elle leur permet de mieux utiliser les ressources disponibles et de faire face rapidement aux nécessités du service, et ainsi de simplifier et d'accélérer le processus de dotation.

Former les fonctionnaires

De nos jours, les fonctionnaires travaillent dans un milieu où les priorités changent et les exigences augmentent, où une foule de facteurs influent sur la nature et la qualité des services qu'ils fournissent. Progrès dans la technologie de l'information, changements dans la composition de la population active, efforts afin d'atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi, population vieillissante et plus instruite, voilà autant de facteurs qui amènent des exigences nouvelles et plus nombreuses. De plus, ces exigences surviennent durant une période de contraintes budgétaires. En contrepartie, les fonctionnaires cherchent des moyens d'améliorer la productivité et d'appliquer les programmes avec une plus grande efficacité et en accordant beaucoup plus d'attention au service à la clientèle.

La formation qui confère aux fonctionnaires les compétences nécessaires pour leur permettre de faire face au milieu de travail en mutation est un investissement sûr, particulièrement lorsque l'on considère le fait que plus de la moitié des fonctionnaires actuels travailleront encore pour le gouvernement au tournant du siècle. La Commission offre à tous les fonctionnaires fédéraux au pays des services de formation professionnelle en gestion, en matière de politiques et dans des domaines spécialisés connexes et ce, dans les deux langues officielles. Elle offre également un éventail de services de coordination, d'information et de consultation à l'appui des activités de formation des ministères.

L'établissement du Centre canadien de gestion en 1988, qui s'occupe maintenant de la formation et du perfectionnement des cadres supérieurs de la fonction publi-

que dans tous les secteurs, sauf celui de la formation linguistique, s'est traduit par le déplacement d'une certaine clientèle de la Commission. Néanmoins, en 1989, cette dernière a donné 808 cours inscrits au calendrier à 12 271 fonctionnaires, comparativement à 852 cours offerts à 12 622 fonctionnaires en 1988.

La Commission offre également des cours à forfait. Ce sont des cours inscrits au calendrier et donnés à contrat, des cours qu'elle adapte aux besoins particuliers d'un ministère, et d'autres qu'elle conçoit spécialement pour tel ou tel ministère. En 1989, la demande en ce sens s'est accrue, 5 565 participants ayant suivi 365 cours, en comparaison de 3 389 participants qui avaient suivi 257 cours en 1988.

Les réalisations

En 1989, la Commission a amélioré l'élaboration des cours afin que ceux-ci correspondent mieux aux besoins des ministères et des organismes gouvernementaux et qu'ils tiennent compte également des changements constants qui se produisent dans le milieu de l'administration fédérale. Les cours dans des domaines comme la classification, la dotation, les relations de travail ainsi que la planification de carrière et l'avancement professionnel sont en voie d'être révisés en fonction des nouvelles politiques et tendances.

Devant l'augmentation de la demande de cours en gestion, de cours spécialisés et de cours liés aux politiques, destinés à renouveler et à parfaire les compétences, une collaboration plus étroite a dû être établie entre la Commission et les ministères clients. À cet égard, on a entre autres procédé à l'analyse des besoins en formation des gestionnaires de projets de recherche, on a accru la participation directe des experts ministériels à la conception de cours et on a révisé et mis à jour les cours d'orientation pour les superviseurs et les cadres intermédiaires.

Les programmes d'orientation en gestion pour les superviseurs et pour les cadres intermédiaires ont tous les deux été réorganisés de façon à tenir compte des préoccupations actuelles dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, des progrès récents en technologie et d'autres questions relatives à la gestion des ressources humaines. Au cours de l'année qui s'est écoulée, des cours liés aux politiques ont été également lancés, portant notamment sur le règlement des plaintes de harcèlement, l'accès à l'information, la législation en matière de protection de la vie privée, la sécurité et l'hygiène au travail.

La Commission offre aussi des cours conçus spécialement pour répondre à des besoins particuliers des clients. Par exemple, en 1989, 424 membres de la tribu des Cris du nord du Québec ont reçu 22 cours dans le cadre d'un programme de formation adaptée à leurs besoins. Ce programme comprenait des cours sur la gestion des finances, les ordinateurs personnels et les éléments de base de la gestion. En 1990, la Commission continuera à répondre aux demandes des autochtones qui désirent obtenir des cours de formation adaptés à leurs besoins.

Les nouvelles initiatives

Dans le secteur professionnel et technique, la Commission met actuellement au point un condensé des cours de finances pour répondre aux besoins décelés par la communauté des agents financiers au nom du Bureau du Contrôleur général du Canada. On assistera aussi durant la prochaine année à l'achèvement de nouveaux cours en informatique parrainés par le Comité consultatif sur la gestion de l'information.

En vue de l'Année internationale de l'alphabétisation en 1990, un cours devant permettre aux fonctionnaires d'améliorer leur manière de s'exprimer par écrit est en voie d'élaboration dans les deux langues officielles. De plus, certains cours en communication seront modifiés pour parfaire au besoin d'alphabétisation.

La Commission a d'autre part entrepris la recherche de nouvelles techniques de formation et de méthodes d'enseignement novatrices, notamment :

- un cours de formation technologique comprenant l'apprentissage assisté par ordinateur et l'enseignement à l'aide du vidéo interactif fait l'objet d'une évaluation;
- un projet pilote de présentation à distance est en cours pour évaluer s'il est possible d'offrir des cours de formation dans les bureaux régionaux à partir de la région de la Capitale nationale ou directement au poste de travail des fonctionnaires, grâce à de nouveaux systèmes d'information;
- l'identification des fournisseurs de cours à caractère technique et la mise au point d'une offre permanente principale afin de faciliter l'accès des ministères aux nouvelles méthodes de formation, par exemple des cours de formation assistée par ordinateur;
- la mise sur pied d'un service d'information comportant un répertoire informatisé des cours à caractère technique à l'intention de tous les ministères afin d'encourager la collaboration et le partage des ressources et des idées dans l'ensemble de la fonction publique.

10. Nombre de cours donnés par la Commission selon le domaine de cours

Domaine de cours	1986 N.	1986 %	1987 N.	1987 %	1988 N.	1988 %	1989 N.	1989 %
Orientation en gestion	56	6,5	54	5,5	55	5,0	29	2,5
Théorie et pratiques de gestion	198	23,0	202	20,6	232	20,9	284	24,2
Informatique	153	17,8	172	17,5	171	15,4	171	14,6
Gestion financière	87	10,1	84	8,6	86	7,8	84	7,2
Gestion du matériel	20	2,3	22	2,2	23	2,0	17	1,4
Colloques[a]	34	3,9	68	6,9	73	6,6	0	0,0
Gestion du personnel	147	17,1	190	19,4	172	15,5	173	14,7
Approche systémique en formation	8	0,9	9	0,9	6	0,5	7	0,6
Perfectionnement personnel	33	3,8	30	3,1	30	2,7	37	3,2
Vérification	4	0,5	4	0,4	4	0,4	6	0,5
Total	**740**	**85,9**	**835**	**85,1**	**852**	**76,8**	**808**	**68,9**
Cours à forfait[b]	121	14,1	146	14,9	257	23,2	365	31,1
Total global	**861**	**100,0**	**981**	**100,0**	**1 109**	**100,0**	**1 173**	**100,0**

[a]Cours traitant de questions d'actualité qui intéressent les gestionnaires. En 1989, ces cours ont été donnés par le Centre canadien de gestion.

[b]Comprend les cours inscrits au calendrier donnés à contrat, les cours adaptés pour répondre aux besoins particuliers d'un ministère et les cours conçus particulièrement pour un ministère.

L'élargissement du réseau de formation

Reconnaissant la qualité des ressources offertes par d'autres ministères et organismes, la Commission fait des efforts pour partager et échanger avec eux, ainsi qu'avec d'autres paliers de gouvernement, les compétences et les connaissances de chacun.

En 1989, la Commission et le Secrétariat du Conseil du Trésor ont collaboré à la conception, à l'élaboration et à la prestation de plusieurs cours de formation visant à appuyer de nouvelles initiatives en matière de politiques, dans des domaines comme le harcèlement, l'hygiène et la sécurité.

De plus, la Direction générale des programmes de formation de la Commission, la Direction des services professionnels d'Approvisionnements et Services Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor ont adopté une approche coordonnée visant à offrir des services efficaces de formation au micro-ordinateur, soit en ayant recours à des marchés de service conclus avec le secteur privé ou en utilisant les ressources mêmes de la Commission.

Par ailleurs, une nouvelle approche visant à faire en sorte que la Commission et les gouvernements provinciaux partagent leurs idées et leurs techniques en matière de formation, a été adoptée. Ceci fait suite à l'intérêt mutuel d'en arriver à une entente d'entreprise conjointe qui se traduirait par un échange de renseignements sur la conception, l'élaboration et la prestation de cours.

Sous la direction du Secrétariat du Conseil du Trésor et avec l'aide des conseils fournis par un comité interministériel des gestionnaires du matériel, la Commission met actuellement au point une série de cours sur la gestion du matériel.

La Commission a modifié sa manière de procéder en matière de formation, afin d'assurer un service rapide aux clients. Ainsi, elle a augmenté la participation des ministères dans les décisions relatives à la conception des cours, façonné ses activi-

tés de conception de telle manière que la période d'élaboration des cours est plus courte, réduit le dédoublement des activités de conception des cours par l'intermédiaire de projets coopératifs et le partage des ressources et de l'information avec les ministères, et a augmenté le nombre de modules et de cours sur mesure de manière à répondre aux besoins particuliers des ministères.

Afin que les établissements d'enseignement reconnaissent davantage les cours offerts par la Commission et que les fonctionnaires fédéraux soient incités à poursuivre leurs études, la Commission a signé des protocoles d'entente avec l'Université Laval (1989), l'Université d'Ottawa (1988) et l'Université du Québec à Montréal (1987), selon lesquels les fonctionnaires admis aux programmes de la faculté d'administration de ces universités recevront des crédits pour certains des cours dispensés par la Commission, notamment pour le cours de gestion du programme Cours et affectations de perfectionnement. La Commission mène actuellement des négociations dont l'objectif est d'étendre cette initiative à d'autres universités de l'est et de l'ouest du pays.

L'assurance de la qualité

Avec comme objectif d'améliorer la qualité et la pertinence de ses cours de formation, la Commission mène des études sur l'analyse des professions, ce qui lui fournit de nombreux renseignements sur les exigences réelles des emplois et les nécessités du service. En adaptant le contenu des programmes de formation aux exigences de travail déterminées par les personnes qui effectuent réellement le travail, la Commission fait en sorte que le contenu de ses cours contribue à rendre la fonction publique plus compétente et plus professionnelle. En 1989, la Commission a transmis aux ministères des données provenant d'études antérieures sur l'analyse des professions afin de les aider à traiter d'autres questions relatives à la gestion des ressources humaines. Elle a par ailleurs terminé des analyses des professions des groupes de l'administration du personnel et des télécommunications.

La pertinence et la qualité des cours de la Commission sont mesurées à l'aide d'un certain nombre de mécanismes, dont des exercices d'évaluation de fin de cours ainsi que l'examen et l'évaluation des objectifs d'apprentissage. On apporte actuellement des modifications au processus d'évaluation afin que les résultats des activités d'évaluation soient davantage intégrés aux besoins en information de gestion et à la prise de décisions. Parmi ces modifications, citons l'usage accru par les gestionnaires de cours des résultats de l'évaluation afin d'améliorer la qualité des cours, la tenue d'exercices de validation pour connaître les préoccupations des clients et la transmission plus rapide des réponses aux demandes de la direction.

D'autres initiatives ont également vu le jour en vue d'adopter un système global de gestion du contrôle de la qualité qui met l'accent sur les besoins des ministères clients et couvre tous les aspects de l'évaluation et de l'assurance de la qualité.

En outre, la Commission mène des études de validation pour déterminer l'incidence des cours sur le rendement des participants, la pertinence des objectifs de formation et la mesure dans laquelle les compétences et les connaissances acquises sont utilisées en cours d'emploi.

L'évaluation du programme de formation

En 1989, la Direction de la revue de la Commission a procédé à une évaluation globale de la formation du personnel et de l'assurance de la qualité, étudiant la place des programmes de formation dans le contexte général de la formation à la fonction publique ainsi que l'efficacité des produits et des services offerts par les programmes. Des plans d'action précis visant à répondre aux recommandations du rapport seront élaborés et mis en œuvre au début de 1990.

Les nouvelles orientations pour les programmes de formation du personnel

Le 15 décembre 1989, le président du Conseil du Trésor a annoncé que le programme de formation du personnel de la Commission de la fonction publique deviendrait un organisme exploitant spécial (OES) dont le mandat sera d'offrir la formation et les autres services connexes à la fonction publique, de la manière la plus efficace et la plus rentable possible. D'abord à titre de projet pilote en 1990, l'organisme administrera, au sein de la Commission, un établissement autofinancé de formation du personnel. En plus d'établir des objectifs fermes, d'appliquer et d'adapter les meilleures techniques de gestion et de déléguer le pouvoir d'exécution aux gestionnaires, l'OES de la Commission aura aussi un cadre de fonctionnement pour s'adapter à toute mesure administrative spéciale lui permettant d'atteindre les résultats attendus.

25 ANS DE FORMATION LINGUISTIQUE

L'année 1989 marque le 25e anniversaire du Programme de la formation linguistique, mieux connu autrefois sous le nom de Bureau des langues. Pareil événement mérite qu'on fasse une rétrospective des principales réalisations du programme au cours de ce quart de siècle.

Un peu d'histoire

Avant 1964

Une fonction publique bilingue est un vœu qui remonte aux débats préparatoires à la Confédération, comme en fait foi une déclaration de Sir John A. Macdonald, en date du 10 mars 1865 : « ... les délégués de toutes les provinces ont consenti à ce que l'usage de la langue française formât l'un des principes sur lesquels serait fondée la Confédération. »

Plus près de nous, le rapport Heeney, déposé en 1958, recommande que les contribuables francophones et anglophones puissent être servis en leur langue par des fonctionnaires bilingues. La Commission Glassco, en 1962, vient quant à elle appuyer les efforts réalisés sur ce plan jusque-là et va plus loin en recommandant la mise sur pied de cours de langues pour les fonctionnaires.

En même temps qu'il crée le Comité interministériel sur le bilinguisme en août 1963, le gouvernement demande à la Commission de la fonction publique — alors nommée Commission du service civil — de rédiger une proposition globale visant à fournir aux fonctionnaires d'Ottawa les moyens d'apprendre une langue seconde.

De 1964 à 1968 : implantation

C'est au début de l'année 1964 que sont donnés à Hull (Québec) les premiers cours de langue organisés par la Commission du service civil (5 professeurs et 42 fonctionnaires!). Cette période se caractérise par une augmentation rapide du volume de la clientèle (117 inscriptions en 1964 et 4 143 en 1968) et du personnel enseignant (de 5 professeurs à 200). Alors que les cours à temps partiel sont progressivement remplacés par des cours plus intensifs, on assiste à la naissance du Programme de biculturalisme qui vise non seulement à faire acquérir aux hauts fonctionnaires une meilleure connaissance de la seconde langue officielle mais aussi à leur faire mieux comprendre l'autre culture.

En 1967, la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* réitère les fondements statutaires régissant les pouvoirs et les responsabilités de la Commission de la fonction publique en matière de formation et de perfectionnement du personnel, dont l'enseignement des langues secondes, et prévoit de nouvelles dispositions concernant la place qu'occupent les langues dans le processus de dotation des postes de la fonction publique.

De 1969 à 1972 : développement

Aussitôt après l'adoption de la *Loi sur les langues officielles* en 1969, la demande de services de formation linguistique connaît un essor sans précédent (6 065 inscriptions en 1969 et 10 347 en 1972).

Afin de mieux servir sa clientèle, la Commission prend un train de mesures dont l'ouverture de centres de formation linguistique dans la région de la Capitale nationale (Carson) et dans d'autres régions (Winnipeg et Halifax), l'élaboration de programmes d'enseignement (*Contact Canada, Dialogue Canada*), l'établissement de services de consultation et d'aide aux étudiants et l'enseignement de cours de langues au personnel militaire (1972).

De 1973 à 1976 : réglementation et expansion

Au lendemain de la Résolution parlementaire de 1973, la Commission de la fonction publique et le Conseil du Trésor prennent un ensemble de mesures destinées à faciliter la réalisation des objectifs du gouvernement en matière de langues officielles.

Dans le domaine de la formation linguistique, la Commission procède à la mise en place de cours intensifs et continus qui devraient permettre de former plus rapidement les fonctionnaires et de consolider les connaissances qu'ils acquièrent par ce contact plus soutenu avec la seconde langue officielle.

Entre 1973 et 1976, le nombre d'inscriptions à de tels cours ne cesse de croître passant de 505 en 1973 à 7 007 en 1976. Afin de répondre à cette demande, la Commission ouvre de nouveaux centres dans la région de la Capitale nationale (RCN) et dans d'autres régions, et établit des contrats avec des établissements publics ou privés dans 8 villes.

Cette période de dynamisme et de créativité donne le jour à de nouveaux services à la clientèle : un service d'activités socio-culturelles, un service d'orientation qui établit des diagnostics et formule des prédictions quant aux chances des candidats d'apprendre la seconde langue officielle dans les limites de temps prévues, un programme de cours spéciaux et des services de consultation et d'aide aux ministères et organismes.

De 1977 à 1985 : consolidation

En 1977, le nouvel énoncé de politiques publié conjointement par le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique exige entre autres choses que les gestionnaires identifient les postes en fonction des "besoins réels" de l'usage de la langue.

De plus, en 1981, les politiques révisées renforcent l'importance accordée à l'usage prévu de la seconde langue officielle en faisant de cette dimension un critère d'accès à la formation linguistique de base aux frais de l'État.

De 1977 à 1985, on assiste à une diminution significative du volume de la clientèle aux cours intensifs et continus (de 5 837 inscriptions en 1977 à 2 208 en 1985) et à une augmentation de la demande pour les autres types de cours (7 385 inscriptions en 1977 et 14 846 en 1985). Par conséquent, plusieurs centres de formation linguistique ferment leurs portes dans la RCN, entraînant une forte réduction du personnel, ce qui n'empêche toutefois pas la Commission de mettre en œuvre le Programme supérieur de formation linguistique, de réviser ses programmes de base afin de mieux répondre aux besoins langagiers des fonctionnaires dans leur milieu de travail et de diversifier et d'intensifier ses services au sein des ministères et organismes.

De 1986 à 1989 : décroissance

Cette période est le théâtre de la mise en œuvre d'un plan de réduction de l'effectif qui doit s'étaler sur 6 ans, soit jusqu'en 1992-1993. Malgré ce plan, la Commission n'en décide pas moins de poursuivre des projets d'envergure et d'affronter de nouveaux défis.

Ainsi, elle élabore et met en œuvre le *Cours à l'intention des cadres de direction (EX)*, de même qu'un cours de rattrapage destiné aux fonctionnaires qui échouent au test de bilinguisme dans le cadre de la confirmation de la prime. Elle complète par ailleurs l'élaboration et la production de ses nouveaux programmes de base pour les niveaux A (élémentaire) et B (intermédiaire), et conçoit des cours sur mesure pour répondre aux besoins spécifiques de certains ministères et organismes. Elle prépare enfin une stratégie d'implantation de son nouveau programme de base et crée un «Centre d'applications pédagogiques de l'ordinateur».

Au cours de l'année 1989, conformément aux politiques émises par le Conseil du Trésor en novembre 1988, le Programme de la formation linguistique se prépare à l'implantation du fonds renouvelable. En plus de développer son image de marque et ses nouveaux instruments de promotion, il cerne les besoins de ses clients, délimite ses produits et services, et repense sa structure, son fonctionnement et sa philosophie de gestion.

La clientèle des cours intensifs et continus, dont la baisse s'était poursuivie entre 1986 et 1988, augmente de façon spectaculaire et inattendue en 1989. En effet, le 31 décembre 1989, la Commission enregistre 335 inscriptions de plus que l'année précédente à pareille date. De plus, 600 candidats attendent, dans la RCN, une place pour commencer leur formation linguistique à plein temps. Cette augmentation de la demande pour ce type de service conjuguée à la baisse des années-personnes contraint la Commission à réduire la plupart de ses services autres que ses cours à temps plein.

L'évolution des programmes de base de formation linguistique

Au fil des ans, la Commission a su se donner des programmes de base à la fine pointe de la didactique des langues, s'ajustant constamment aux besoins changeants de formation linguistique de sa clientèle.

Les premières années, l'«École des langues» naissante utilise des méthodes déjà sur le marché. Du côté anglais, on s'appuie sur diverses méthodes de cours (*English Through Pictures, Basic English*), alors que du côté français on utilise *Voix et Images de France (VIF)*.

Malgré la grande efficacité de ces méthodes, les fonctionnaires canadiens ont besoin d'un environnement langagier mieux adapté au contexte culturel canadien et à la langue technique et professionnelle correspondant aux diverses occupations à la fonction publique canadienne.

• La canadianisation des méthodes

Dès 1969, un premier niveau du programme d'enseignement de l'anglais nommé *Contact Canada* est élaboré. À l'instar des méthodes de l'époque, la présentation de la langue se fait au moyen de courts dialogues où les situations sont tirées de la vie quotidienne et de la vie au bureau.

Même si l'approche de *Dialogue Canada*, implanté en 1971, est la même que celle de *VIF*, ce programme d'enseignement du français innove à bien des égards. Les situations de départ évoquent désormais la vie quotidienne canadienne-française. Un volet important de cette méthode propose des situations au travail semblables à celles que vivent tous les jours la plupart des fonctionnaires.

• L'adaptation aux différents styles d'apprentissage

En même temps que se poursuit l'élaboration de cours pour les divers niveaux d'apprentissage, la recherche sur l'apprentissage de langues secondes s'approfondit et bientôt le programme *Dialogue Canada* se voit enrichi par des versions parallèles destinées à des étudiants habitués à d'autres styles d'apprentissage : *L'approche traditionnelle*, *L'approche situationnelle* et *Dialogue Canada programmé*.

• Vers des méthodes fonctionnelles

Dans la foulée des politiques gouvernementales de 1977, l'accent est désormais mis sur la pratique de la communication plutôt que sur l'unique connaissance de la langue, et plus spécifiquement sur les "besoins réels" de communication des fonctionnaires. Les programmes de formation linguistique seront révisés, à la fin des années 70, en fonction de cette préoccupation. Le *Nouveau programme de formation linguistique (NPFL)*, qui en découle, conserve *Dialogue Canada* comme volet linguistique pour assurer la connaissance systématique des structures du français fondamental. Cependant, au volet linguistique, on adjoint un volet fonctionnel qui vise la communication au moyen des fonctions langagières les plus communes telles que «prendre rendez-vous», «demander un renseignement» ou «se présenter». De plus, on élabore une charnière clé entre l'apprentissage et le milieu de travail, soit la série de modules *Langue de travail*.

À la même époque, un projet d'élaboration de programme anglais, *EPDP (English Program Development Project)*, poursuit les mêmes objectifs que le programme français (*NPFL*). Le nouveau programme d'anglais met lui aussi l'accent sur la communication au moyen d'une approche fonctionnelle à l'enseignement tout en gardant *Contact Canada* comme méthode d'appoint.

Le renouvellement des programmes de base

Actuellement, le Programme de la formation linguistique renouvelle ses programmes de formation de base afin de lui permettre d'affronter avec une vigueur nouvelle les défis que lui pose la formation linguistique des années 90 au sein de la fonction publique fédérale.

Un nouveau programme, le *Programme de base de français au travail*, reflète l'utilisation du français dans les situations de travail de tous les jours et comprend deux composantes : *Le français pour nous*, un cours de base général, et *Le français pour moi*, une trousse d'auto-apprentissage complémentaire au cours de base. *Le français pour nous* est constitué de quinze blocs de formation de base menant aux niveaux A et B. *Le français pour moi* comprend un *Guide de l'apprentissage*, un cours intitulé *Apprendre une langue seconde* et trois séries d'activités et d'exercices destinées à l'apprentissage individuel.

Un programme perfectionné, le *Communicative English at Work Program*, est maintenant au point pour les niveaux A et B. Mettant aussi l'accent sur la communication, il est conçu de façon à accélérer l'apprentissage de la langue et à répondre davantage aux besoins des fonctionnaires quant à l'utilisation de la seconde langue officielle dans le cadre de leurs fonctions.

Interface Canada est un programme de base général axé sur les situations de travail. L'élément *Skills*, complémentaire au programme de base, est une série de cours facultatifs portant sur diverses habiletés comme la compréhension de l'écrit, la compréhension de l'oral, l'expression écrite, les compétences professionnelles et les stratégies d'apprentissage de la langue. Le *Self-Directed Learning* est l'élément du programme où les étudiants travaillent de façon autonome ou avec l'aide d'un professeur pour intégrer la matière apprise.

Les cours sur mesure

Parallèlement aux cours de base destinés à l'ensemble des fonctionnaires fédéraux, ces dix dernières années, la Commission a produit des cours sur mesure en réponse aux besoins spécifiques de clientèles extrêmement variées. À titre d'exemple de cours sur mesure en français, mentionnons *Le français de l'accueil* pour les secrétaires, commis et réceptionnistes, les cours pour les cadres de direction (EX), *Francomer* pour les élèves officiers du Collège de la Garde côtière du Canada, le *Programme de formation linguistique en cours d'emploi à l'intention des enquêteurs de la Gendarmerie royale du Canada*, le *Programme de perfectionnement en français langue seconde à l'intention de la magistrature*, et le *Cours pour les contrôleurs aériens* axé sur la phraséologie particulière à leur milieu (en voie d'élaboration).

En ce qui concerne les cours sur mesure en anglais, mentionnons à titre d'exemples *Developmentally Speaking*, à l'intention des gestionnaires de projet francophones de l'Agence canadienne de développement international qui travaillent outre-mer, *RCMP In-Service Language Training Program*, axé sur le perfectionnement en cours d'emploi de la langue au niveau intermédiaire, et destiné aux enquêteurs de la Gendarmerie royale du Canada, *EX English Language Training Program*, pour les cadres de direction francophones, mettant l'accent sur l'interaction orale et l'expression écrite, *Reception English*, pour les secrétaires, commis et réceptionnistes, et *Phonology for Judges*, cours axé sur la phraséologie particulière au milieu de la magistrature.

Le Service de l'orientation

C'est en 1973 que le Service de l'orientation a été mis sur pied, afin de fournir aux étudiants qui éprouvaient des problèmes d'apprentissage un service de consultation qui tentait de cerner les facteurs

pouvant avoir un impact sur leur performance.

Depuis une dizaine d'années, le mandat et le rôle du Service de l'orientation suivent de très près les orientations gouvernementales en matière de langues officielles. Ainsi, depuis 1981, à la suite de modifications aux politiques, le Service offre aux ministères et organismes fédéraux un service d'orientation intégré et continu aux candidats qui ont fait ou vont faire l'objet d'une nomination non impérative à un poste bilingue et aux candidats ayant toutes autres priorités d'accès à la formation linguistique. Le Service de l'orientation assure également la qualité et la pertinence du traitement psychopédagogique offert à ceux qui poursuivent leur formation linguistique.

La nouvelle décennie

Forte de sa philosophie de gestion dans laquelle une place prépondérante est accordée au client, la Commission entend continuer à bâtir sur ses réalisations en matière de formation linguistique des 25 dernières années.

Ainsi qu'il a été souligné précédemment, elle aura cependant à composer avec certains défis dont l'implantation de types de services dispensés sur une base de fonds renouvelable pour les clientèles non prioritaires et à s'ajuster constamment aux fluctuations dans le nombre de clients prioritaires.

Qu'il s'agisse de ces défis ou d'autres encore, la Commission travaillera à les relever avec tout le professionnalisme et le dynamisme qui ont marqué jusqu'ici le rôle de premier plan qu'elle joue dans le domaine.

11. **Répartition des étudiants aux cours de formation linguistique selon la langue étudiée et la modalité des cours**

Langue étudiée et modalité des cours	1979	1981	1983	1985	1987	1989
Français						
• Continus	2 539	2 358	2 558	1 839	1 245	1 369
• Autres[a]	7 273	6 442	6 705	11 886	15 793	11 607
Total	**9 812**	**8 800**	**9 263**	**13 725**	**17 038**	**12 976**
Anglais						
• Continus	754	659	671	369	207	275
• Autres[a]	1 229	1 333	2 273	2 960	3 185	2 429
Total	**1 983**	**1 992**	**2 944**	**3 329**	**3 392**	**2 704**
Total global	**11 795**	**10 792**	**12 207**	**17 054**	**20 430**	**15 680**

[a]Comprend les cours non continus, spéciaux, hors des heures de travail, et de perfectionnement.

Nota : — Comprend les étudiants des ministères et organismes ne faisant pas partie du Système informatisé sur les langues officielles (SILO).

— Les chiffres relatifs à la clientèle étudiante ayant bénéficié de formation linguistique représentent, non des individus différents mais le nombre d'inscriptions aux divers cours de langue. Ainsi, une même personne ayant suivi, par exemple, deux cours différents pendant l'année compte pour deux inscriptions dans les données de ce rapport.

APPENDICE

APPENDICE — RAPPORT SUR LES ACTIVITÉS PRÉVUES AUX ARTICLES 6(1), 6(4) ET 41 DE LA *LOI*

L'article 47 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* stipule que la Commission doit faire rapport annuellement des activités effectuées en vertu des paragraphes 6(1) et 6(4) de la *Loi* en rapport avec la délégation des pouvoirs et en vertu de l'article 41 au sujet des postes et des personnes qui ont été exclus, en totalité ou en partie, de l'application de la *Loi*.

Délégation de pouvoirs de dotation

Ministère	Nature des pouvoirs délégués
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	• Pouvoir de faire certaines nominations en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (e.g. délégation initiale), 1989-01-01.
Secrétariat canadien	• Pouvoir de faire certaines nominations en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (e.g. délégation initiale), 1989-01-01.
Cour canadienne de l'impôt	• Pouvoir de recrutement externe pour des nominations pour une période déterminée au niveau 1 du groupe soutien des sciences sociales (SI) pour des fonctions comme celles de commis légiste au service des juges de la Cour canadienne de l'impôt, 1989-02-01.
Pêches et Océans	• Pouvoir de recrutement externe pour les nominations au niveau 1 du groupe techniciens des pêches (GT), 1989-07-13. • Pouvoir de recrutement externe pour les nominations au niveau 3 du groupe inspection des pêches (TI), 1989-07-13.
Santé nationale et Bien-être social	• Pouvoir de nominations pour le niveau 7 du groupe économie, sociologie et statistique (ES), pour le niveau 5 du sous-groupe médecin fonctionnaire (MD-MOF), et pour le niveau 2 du sous-groupe directeur de recherche (SE-REM), 1989-07-13.
Cour suprême du Canada	• Pouvoir de recrutement externe pour des nominations pour une période déterminée au niveau 2 du groupe soutien des sciences sociales (SI) pour des fonctions comme celles de commis légiste au service des juges de la Cour suprême du Canada, 1989-08-04.

Délégation de pouvoirs de dotation

Ministère	Nature des pouvoirs délégués
Commission canadienne des grains	• Pouvoir de recrutement externe pour les nominations aux niveaux 1 à 4 du sous-groupe chercheur scientifique (SE-RES), 1989-12-29. • Pouvoir de recrutement externe pour les nominations au niveau 8 du sous-groupe inspection des grains (PI-CGC), 1989-12-29. • Pouvoir de faire des nominations sans concours de candidats de l'extérieur de la fonction publique pour des périodes déterminées afin de répondre à des besoins urgents, 1989-12-29.
Tous les ministères ayant des pouvoirs de nominations en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique.*	• Pouvoir de nominations en vertu du nouvel article 5(4) a) b) c) et d) du *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*, 1989-01-01.
Tous les ministères ayant la majorité des pouvoirs de nominations en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique.*	• Pouvoir de procéder à des nominations en conformité avec le *Décret d'exemption concernant les mutations*, promulgué le 12 juin 1989.

Exemptions générales

L'article 41 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* autorise la Commission «à exempter un poste, une personne ou une catégorie de postes ou de personnes de l'application de toute ou d'une partie de la *Loi* si elle estime pareille application difficilement réalisable et contraire aux intérêts de la fonction publique». Toute décision en ce sens, tout comme son annulation, doit être approuvée par le gouverneur en conseil. Le paragraphe 37(1) de la *Loi* autorise le gouverneur en conseil, sur recommandation de la Commission, à statuer, par règlement, sur le sort des postes ou des personnes qui tombent sous le coup de l'exemption prévue à l'article 41.

Les décrets d'exemption, judicieusement utilisés, apportent la souplesse nécessaire pour répondre aux besoins de gestion du personnel et aux objectifs du gouvernement. Afin de s'assurer que les décrets d'exemption sont convenablement mis en application, la Commission continue ses activités de surveillance.

En 1989, après consultation avec les représentants des agents négociateurs, la Commission a approuvé les demandes d'exemption ou de renouvellement d'exemption suivantes.

Décret nº 15 approuvant l'exemption de certaines personnes et de certains postes (personnes employées depuis cinq ans ou plus)

C.P. 1989-210, 16 février 1989 — TR/89-72*

Ce décret facilite la nomination, pour une durée indéterminée, de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'en appeler de ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur une liste d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité.

Décret approuvant l'exemption de personnes employées pour moins de six mois au ministère des Affaires extérieures

C.P. 1989-485, 23 mars 1989 — DORS/89-185

Ce décret approuve l'exemption de l'application de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* de personnes employées pour une ou plusieurs périodes spécifiées totalisant moins de six mois par période de douze mois consécutifs au ministère des Affaires extérieures dans les

*Le préfixe TR (textes réglementaires) ou DORS (décrets, ordonnances et règlements statutaires) désigne le numéro d'enregistrement de chaque décret publié dans la Partie II de la Gazette du Canada.

groupes services administratifs, gestion des finances, services d'information, administration des programmes, achat et approvisionnement, commis aux écritures et aux règlements, communications, traitement mécanique des données, secrétariat, sténographie, dactylographie, manœuvres et hommes de métier, services divers, techniciens divers, soutien des sciences sociales, organisation et méthodes, et gestion du personnel au cours de la période commençant le 1er avril 1989 et se terminant le 31 mars 1991.

Le décret et le règlement facilitent l'embauche de personnes de l'extérieur de la fonction publique et permettent de réduire les coûts administratifs du recrutement, d'abréger les délais nécessaires pour engager une personne et d'améliorer les services à la clientèle.

Décret de 1989 approuvant l'exemption de personnes employées pour moins de six mois au ministère des Travaux publics

C.P. 1989-486, 23 mars 1989 — DORS/89-186

Ce décret approuve l'exemption de l'application de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* de personnes employées pour une ou plusieurs périodes spécifiées totalisant moins de six mois par période de douze mois consécutifs au ministère des Travaux publics, dans les catégorie technique, exploitation et soutien administratif et dans les groupes génie et arpentage ainsi que architecture et urbanisme de la catégorie scientifique et professionnelle, au cours de la période commençant le 1er avril 1989 et se terminant le 31 mars 1991.

Le décret et son règlement facilitent l'embauche et la nomination de personnes recrutées à l'extérieur de la fonction publique, diminuent les coûts administratifs et le délai d'exécution de la dotation et améliorent le service à la clientèle.

Décret approuvant l'exemption de certaines personnes et de certains postes (groupe du contrôle de la circulation aérienne), 1989

C.P. 1989-724, 28 avril 1989 — TR/89-125

Ce décret facilite la nomination de certains employés n'occupant pas des postes de supervision dans le groupe du contrôle de la circulation aérienne, au ministère des Transports, à des postes de formation et opérationnels, au cours de la période commençant le 1er mai 1989 et se terminant le 30 avril 1991. Il suspend l'application normale de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* qui prévoit la nomination selon le mérite, et permet la sélection selon l'ancienneté et sans droit d'appel.

L'application du mérite dans ces cas a été jugée inefficace en raison du cheminement de carrière particulier au sein du groupe du contrôle de la circulation aérienne et des dispositions de la *Loi sur l'aéronautique* régissant la délivrance de licences. Le décret permet aussi la mutation selon l'ancienneté et sans appel de contrôleurs de la circulation aérienne à des postes de niveau inférieur dans des zones de contrôle à plus faible circulation aérienne.

Décret n° 16 approuvant l'exemption de certaines personnes et de certains postes (personnes employées depuis cinq ans ou plus)

C.P. 1989-1011, 25 mai 1989 — TR/89-146

Ce décret facilite la nomination pour une durée indéterminée de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'en appeler de ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur une liste d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité.

Décret d'exemption concernant les mutations

C.P. 1989-1093, 8 juin 1989 — DORS/89-305

Ce décret facilite les nominations de fonctionnaires à des postes des mêmes groupe et sous-groupe, au même niveau ou à un niveau inférieur. Ces fonctionnaires ne sont pas tenus de prouver qu'ils sont les candidats les mieux qualifiés pour les postes à pourvoir, bien qu'ils doivent satisfaire aux exigences linguistiques des nouveaux postes. Leurs nominations sont également régies par les règlements qui énoncent les autres exigences auxquelles ils doivent répondre. Les nominations de ces fonctionnaires ne peuvent faire l'objet d'un appel.

Le décret s'applique uniquement aux nominations pour une durée indéterminée de fonctionnaires déjà nommés pour une durée indéterminée à des postes ne faisant pas partie de la catégorie de la gestion. Il est en vigueur depuis le 12 juin 1989.

Décret de 1989 approuvant l'exemption de personnes employées pour moins de six mois au ministère des Forêts

C.P. 1989-1259, 29 juin 1989 — DORS/89-348

Ce décret exempte de l'application de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* les personnes provenant de l'extérieur de la fonction publique et nommées à des

postes du ministère des Forêts dans les catégories technique, exploitation et soutien administratif pour une ou plusieurs périodes spécifiées totalisant moins de six mois par période de douze mois consécutifs.

Il s'agit du premier décret du genre pour ce ministère. Faisant partie du ministère de l'Agriculture jusqu'au 15 septembre 1988, le Service canadien des forêts procédait à l'embauche de ses employés surnuméraires en recourant à un décret semblable pris pour ce ministère. Suite aux changements survenus dans l'appareil gouvernemental, ce décret est devenu nécessaire pour que le ministère des Forêts puisse fonctionner comme une entité distincte. Ce décret sera en vigueur du 1er juillet 1989 au 30 juin 1991.

Décret d'exemption concernant la nomination de femmes à des postes d'élèves officiers de la Garde côtière

C.P. 1989-1654, 24 août 1989 — TR/89-189

Ce décret facilite la nomination de femmes à certains postes d'élèves officiers de la Garde côtière du ministère des Transports durant le programme de recrutement de 1989 en excluant ces postes des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* qui interdit toute discrimination sexuelle dans le processus de sélection.

Décret nº 17 approuvant l'exemption de certaines personnes et de certains postes (personnes employées depuis cinq ans ou plus)

C.P. 1989-1888, 21 septembre 1989 — TR/89-213

Ce décret facilite la nomination, pour une durée indéterminée, de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'en appeler de ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur une liste d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité.

Décret d'exemption pour la catégorie de la gestion

C.P. 1989-1927, 28 septembre 1989 — DORS/89-483

Ce décret exempte certains employés de la catégorie de la gestion, et les postes de cette catégorie auxquels ces employés sont nommés, de certaines dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Le décret encourage le redéploiement efficace du personnel supérieur afin de réagir rapidement aux priorités du ministère et du service en général de même qu'aux exigences fonctionnelles.

Décret d'exemption concernant la nomination de femmes à des postes du groupe des pompiers au ministère des Transports

C.P. 1989-2176, 26 octobre 1989 — TR/89-236

Ce décret facilite la nomination de femmes à certains postes de pompiers au ministère des Transports en excluant ces postes de la disposition de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* qui interdit la discrimination sexuelle dans le processus de sélection. Ce décret est en vigueur du 1er novembre 1989 au 31 décembre 1991.

Décret approuvant l'exemption de personnes employées pour moins de trois mois au ministère des Approvisionnements et Services

C.P. 1989-2388, 7 décembre 1989 — DORS/89-577

Ce décret approuve l'exemption de l'application de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* de personnes employées pour une ou plusieurs périodes spécifiées de moins de trois mois totalisant moins de six mois par période de douze mois consécutifs au ministère des Approvisionnements et Services dans la catégorie du soutien administratif au cours de la période commençant le 8 décembre 1989 et se terminant le 30 novembre 1991.

Décret nº 18 approuvant l'exemption de certaines personnes et de certains postes (personnes employées depuis cinq ans ou plus)

C.P. 1989-2431, 7 décembre 1989 — TR/89-255

Ce décret facilite la nomination, pour une durée indéterminée, de certaines personnes nommées pour une période déterminée qui sont employées dans la fonction publique depuis cinq ans ou plus. Il retire le droit d'en appeler de ces nominations. Il suspend aussi l'application des dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* qui accordent habituellement la préférence aux personnes inscrites sur des listes d'admissibilité ou aux bénéficiaires de priorité.

Décret approuvant l'exemption des adjoints de recherche au ministère de la Défense nationale

C.P. 1989-2526, 21 décembre 1989 — DORS/90-49

Ce décret approuve l'exemption de l'application de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* de certains postes

d'adjoint de recherche dans les collèges militaires du Canada du ministère de la Défense nationale et de leurs titulaires au cours de la période commençant le 1er janvier 1990 et se terminant le 31 décembre 1991.

Le décret et son règlement facilitent le recrutement et la nomination d'adjoints de recherche et de leurs assistants et permettent de mener de façon efficace les projets de recherche aux collèges militaires et d'assurer leur achèvement en temps opportun. La nature des projets de recherche change d'une année à l'autre et le caractère unique des compétences requises des personnes chargées de ces recherches font que ces personnes sont découvertes dans le milieu de l'enseignement et embauchées dans de courts délais pour des périodes qu'il est difficile de déterminer d'avance.

Décret approuvant l'exemption de personnes employées pour moins de six mois au ministère de la Défense nationale

C.P. 1989-2527, 21 décembre 1989 — DORS/90-50

Ce décret approuve l'exemption de l'application de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* de personnes employées pour une ou plusieurs périodes spécifiées totalisant moins de six mois par période de douze mois consécutifs au ministère de la Défense nationale, dans les catégories scientifique et professionnelle, administration et service extérieur, technique, exploitation et soutien administratif, au cours de la période commençant le 1er janvier 1990 et se terminant le 31 décembre 1991.

Le décret et son règlement facilitent l'embauche et la nomination pour des courtes périodes de personnes de l'extérieur de la fonction publique pour exécuter diverses tâches associées à des programmes spéciaux, pour remplacer au pied levé des employés appelés à prendre part à des exercices militaires, pour assurer certains services dans les bases et les postes des forces armées dans le cadre d'un programme d'emploi d'été.

Exemptions particulières

En plus des exemptions générales, la Commission a soustrait 15 personnes aux dispositions de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* afin qu'elles soient nommées à des postes de la fonction publique pour une durée limitée, indiquée au décret d'exemption pertinent, ou à titre amovible (c'est-à-dire que la nomination peut être révoquée à n'importe quel moment par le gouverneur en conseil). Un décret d'exemption est abrogé automatiquement à la suite de la nomination de la personne à un autre poste, que ce poste relève ou non de la *Loi*.

Numéro du décret	Durée	Nom	Titre
304	1989-02-24 pour une période de douze mois commençant le 18 février 1989	Pierre O. Perron	Sous-ministre délégué (Mines) de l'Énergie, des Mines et des Ressources
308	1989-03-01 pour une période de trois ans à compter du 1er mars 1989	Larkin Kerwin	Conseiller spécial auprès du ministre de l'Expansion industrielle régionale et ministre d'État chargé des Sciences et de la Technologie et président désigné de l'Agence spatiale canadienne
367	1989-03-06 pour une période d'un mois, à compter du 1er avril 1989	Gordon Barnhart	Conseiller spécial auprès du président du Sénat

Numéro du décret	Durée	Nom	Titre
410	1989-03-09 pour une période de douze mois	William P. Kelly	Conseiller spécial (relations de travail) auprès du ministre du Travail
459	1989-03-21 à titre amovible à compter du 1er avril 1989	Ghislain Leblond	Sous-ministre délégué du ministère de l'Agriculture
814	1989-05-05 à titre amovible à compter du 21 mai 1989	Ward Elcock	Sous-greffier du Conseil privé (sécurité et renseignements, et conseiller juridique)
979	1989-05-19 à titre amovible	Daniel Bevis Dewar	Secrétaire associé du Cabinet et sous-greffier du Conseil privé
1134	1989-06-13 à titre amovible	Arthur H. Campeau	Conseiller spécial en affaires internationales auprès du ministre de l'Environnement
1237	1989-06-22 à titre amovible	Robert Wright	Sous-secrétaire du Cabinet (Plans)
1495	1989-07-25 à titre amovible	Claude Lemelin	Sous-ministre délégué du ministère de l'Environnement
1498	1989-07-25 pour une période de cinq ans à compter du 31 juillet 1989	Laurent Bergeron	Conseiller supérieur auprès du président désigné et premier vice-président désigné de l'Agence spatiale canadienne
2042	1989-10-12 à titre amovible	David Dodge	Sous-ministre délégué du ministère des Finances
2141	1989-10-19 à titre amovible	Patrick Reid	Conseiller spécial auprès du ministre de l'Environnement (président, Globe 90)
2602	1989-12-22 à titre amovible	Maureen M. Law	Conseillère spéciale auprès du sous-secrétaire d'État aux Affaires extérieures
2604	1989-12-22 à titre amovible	Raymond J. Protti	Sous-secrétaire du Cabinet (Opérations)

LES STATISTIQUES

NOTE TECHNIQUE

NATURE DES RENSEIGNEMENTS

La présente partie du rapport annuel contient des statistiques détaillées sur les fonctionnaires fédéraux régis par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Ces statistiques portent sur l'effectif, les nominations, les cessations d'emploi, les appels et la formation linguistique et professionnelle. Les données sont réparties selon la modalité d'emploi, le lieu de travail, le ministère, la catégorie et le groupe professionnels, les exigences linguistiques des postes, l'âge, le sexe et le groupe linguistique.

Univers de la Commission de la fonction publique

Diverses lois fédérales et les règlements qui en découlent délimitent différents ensembles d'employés de l'administration fédérale. La *Loi sur les langues officielles*, la *Loi sur la pension de la fonction publique* et les autres lois sur les pensions, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, la *Loi sur la gestion des finances publiques* et la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* définissent des effectifs ou univers d'employés qui, bien que différents, se chevauchent.

L'univers de la Commission, soit l'effectif régi par la dernière de ces lois, est désigné dans le présent rapport par l'expression fonction publique pour le distinguer de l'administration publique fédérale.

Au sens où elle est entendue ici, la fonction publique exclut les employés suivants :

- les employés nommés en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* pour une période déterminée de moins de six mois;
- les personnes nommées par le gouverneur en conseil, comme les administrateurs généraux;
- le personnel des cabinets de ministre;
- les membres de la Gendarmerie royale du Canada et des Forces armées canadiennes;
- les employés des sociétés d'État, tels Air Canada et la Société canadienne des Postes, et de certains organismes fédéraux comme le Conseil national de recherches du Canada.

Elle comprend toutefois le personnel civil du ministère de la Défense nationale et les employés de la fonction publique qui travaillent pour la Gendarmerie royale du Canada.

Les différences entre les effectifs sur lesquels Statistique Canada, le Conseil du Trésor et la Commission publient des rapports, sont présentées au relevé 1. De plus, il convient de signaler que certaines différences entre les données respectives de ces organismes peuvent être attribuables au fait que les données n'ont pas été recueillies au même moment, n'ont pas été extraites à partir des mêmes systèmes de données ou que la population visée n'était pas la même. Par exemple, les données de la Commission — contrairement à celles du Conseil du Trésor et de Statistique Canada — tiennent compte, pour la catégorie de la gestion, des fonctionnaires en congé sans traitement. Il faut donc faire preuve de prudence lorsque l'on établit des comparaisons entre les statistiques du présent rapport et celles qui proviennent d'autres sources.

Effectif et années-personnes

Dans le rapport de la Commission, les données sur l'effectif de la fonction publique font état du nombre de fonctionnaires en fin d'année. Ces données ne correspondent pas au nombre d'années-personnes dont le Conseil du Trésor fait état dans le *Budget des dépenses*. En effet, une année-personne désigne une personne employée pour la durée d'une année complète ou l'équivalent (par exemple, deux personnes pendant six mois). Les années-personnes représentent les ressources humaines allouées aux ministères chaque année. Quant aux données publiées par la Commission, elles indiquent le nombre de fonctionnaires de la fonction publique à une date précise, soit la dernière journée de l'année civile en question.

Fluctuations de l'effectif

L'effectif régi par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* fluctue d'année en année, en fonction de l'inclusion ou de l'exclusion de ministères ou d'organismes ou de certains groupes de fonctionnaires.

Les données relatives à l'Agence spatiale canadienne, au Centre canadien de gestion, au Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada, à la Commission de révision des marchés publics, à la Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada, au Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses, à Protection civile Canada, au Secrétariat canadien et au Service canadien des forêts font donc maintenant partie des statistiques de ce rapport.

Par ailleurs, certains organismes ont été remplacés par d'autres organismes. Ainsi, la Commission du tarif et le Tribunal canadien des importations ont été remplacés par le Tribunal canadien du commerce extérieur et la Commission d'appel de l'immigration a été remplacée par la Commission de l'immigration et du statut de réfugié.

Sources des données

La Commission a mis en place en 1984 un fichier statistique regroupant les données sur l'effectif, les nominations et les cessations d'emploi. Ce fichier est basé sur divers systèmes d'information décrits plus loin, soit le Système d'information des titulaires, le Système d'information des ressources de gestion, le Système de gestion de l'information sur les nominations et le Système d'information sur les langues officielles. Le fichier statistique applique au traitement des données une logique dite de «meilleure source», ce qui permet de fournir l'information la plus sûre et la plus exacte possible. En sont tirées les données de 1988 et de 1989 sur l'effectif, les nominations et les cessations d'emploi, la modalité d'emploi, le lieu de travail et le traitement annuel.

Toutefois, pour 1989, le total des données sur l'effectif pour 1989 — et lui seul — provient du Fichier de reportage sur la population du gouvernement du Canada établi à partir des listes de paye du ministère des Approvisionnements et Services au 31 décembre 1989. La Commission publie ce total afin de se conformer à l'entente qui existe entre les usagers des principaux systèmes d'information relatifs à la diffusion des données sur l'effectif total.

Effectif

Les données sur l'effectif du fichier statistique de la Commission sont tirées du Système d'information des titulaires pour toutes les catégories professionnelles à l'exception de la catégorie de la gestion pour laquelle le Système d'information des ressources de gestion de la Commission est utilisé.

Nominations

Les données sur les nominations sont tirées du Système de gestion de l'information sur les nominations de la Commission qui contient les données fournies par les ministères dans les rapports d'opérations de dotation.

Cessations d'emploi

Les données sur les renvois pour incompétence ou incapacité et sur les révocations de nominations sont tirées des dossiers de la Commission. Les données sur les mises en disponibilité pour la catégorie de la gestion proviennent des dossiers de la Commission; pour les autres catégories, elles proviennent du Système d'administration des priorités qui contient les données sur les bénéficiaires de priorités statutaires et administratives. Quant aux données statistiques sur les autres cessations d'emploi, elles proviennent du Système d'information des titulaires.

Groupe linguistique

Les statistiques concernant la première langue officielle des fonctionnaires sont dans la plupart des cas tirées du Système d'information sur les langues officielles décrit ci-après. En l'absence de données dans ce système, on fait appel à d'autres sources afin de réduire le nombre d'inconnues. La catégorie de la gestion fait exception à cette règle puisque les données pour cette catégorie sont tirées exclusivement du Système d'information des ressources de gestion. En 1989, le nombre d'inconnues quant à la langue officielle est de 96 pour l'effectif, de 233 pour les nominations et de 255 pour les cessations d'emploi.

Le Système d'information sur les langues officielles, établi en 1973, contient des données sur les postes et leurs titulaires pour tous les ministères et organismes dont les employés relèvent directement du Conseil du Trésor.

Rapports entre les données

Le nombre de nominations externes en 1989, ajouté au nombre de fonctionnaires en 1988, moins le nombre de cessations d'emploi qui ont eu lieu en 1989, ne correspond pas à l'effectif de 1989. Cette situation s'explique par le fait que, depuis 1973, les nominations initiales externes pour une période déterminée de moins de six mois n'ont pas été enregistrées, en tant que nominations, pour des raisons d'ordre pratique. Si ces fonctionnaires, par la suite, obtiennent une nouvelle nomination et franchissent ainsi le cap des six mois de service, leur nomination est enregistrée à titre de nomination interne (nomination d'une personne faisant déjà partie de la fonction publique).

Relevés

Relevés

Effectif en général 72

1. L'emploi dans l'administration fédérale, décembre 1989 72
2. Modalité d'emploi 73
3. Groupe d'âge, sexe et groupe linguistique 73
4. Lieu de travail, sexe et groupe linguistique 74
5. Lieu de travail, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique 75
6. Les dix principaux ministères et leur effectif 76
7. Villes, sexe et groupe linguistique 77
8. Ministère et lieu de travail 78
9. Groupe d'âge et lieu de travail 80
10. Ministère, sexe et groupe linguistique 82
11. Traitement annuel en dollars courants et en dollars constants, sexe et groupe linguistique 84

Effectif et catégories professionnelles 86

12. Catégorie professionnelle, modalité d'emploi, sexe et groupe linguistique 86
13. Catégorie et groupe professionnels, sexe et groupe linguistique 88
14. Lieu de travail, catégorie professionnelle et sexe 90
15. Catégorie professionnelle et lieu de travail 92
16. Catégorie de la gestion et groupe désigné de l'équité en matière d'emploi 92
17. Exigences linguistiques du poste, catégorie professionnelle et groupe linguistique 93
18. Catégorie de la gestion, sexe et groupe linguistique 94
19. Catégorie scientifique et professionnelle, sexe et groupe linguistique 96
20. Catégorie de l'administration et du service extérieur, sexe et groupe linguistique 98
21. Catégorie technique, sexe et groupe linguistique 100
22. Catégorie du soutien administratif, sexe et groupe linguistique 102
23. Catégorie de l'exploitation, sexe et groupe linguistique 104

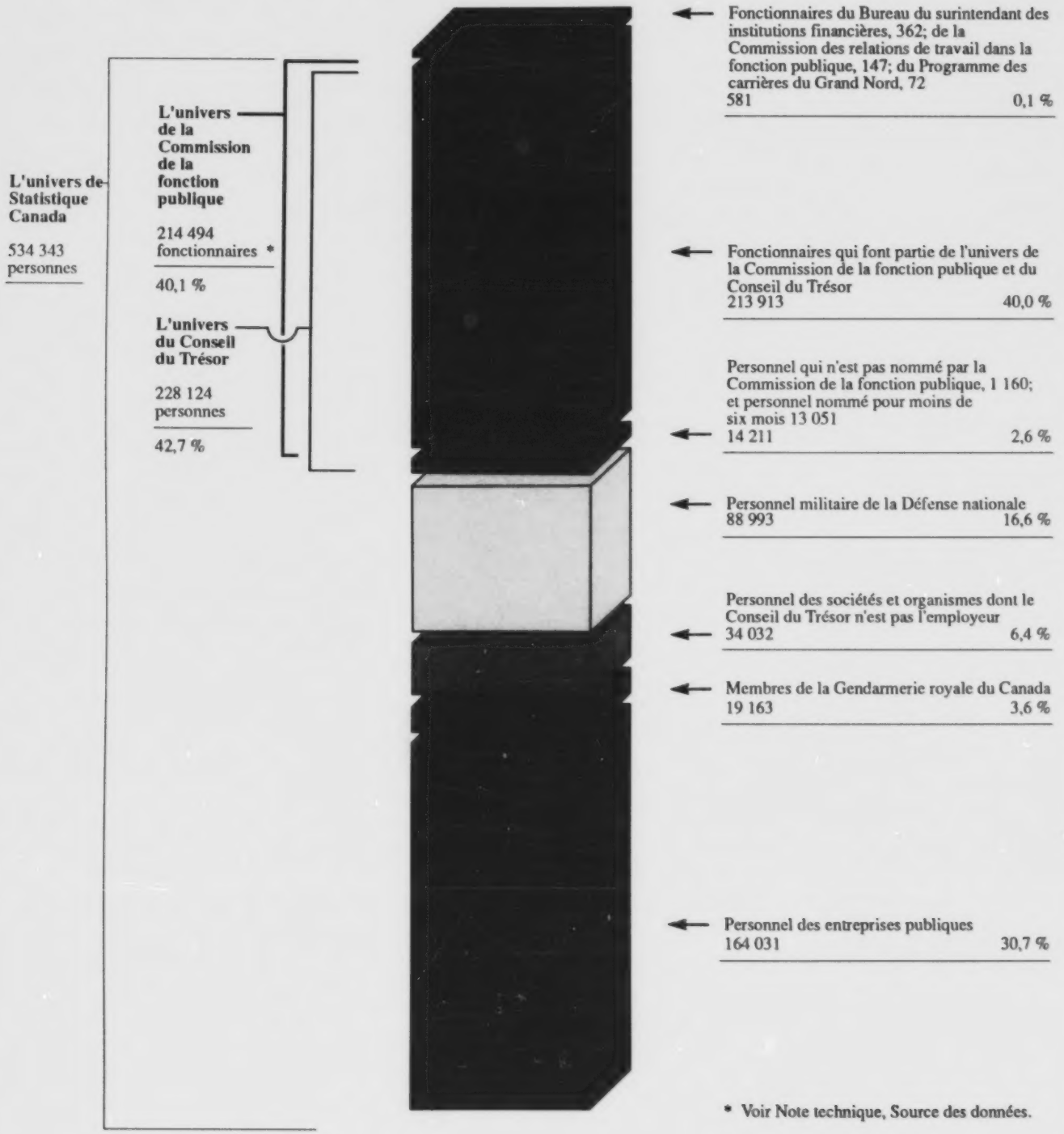
Nominations 105

24. Nominations et modalité d'emploi 105
25. Nominations et catégorie professionnelle 105
26. Nominations externes, lieu de travail, sexe et groupe linguistique 106
27. Nominations internes, lieu de travail, sexe et groupe linguistique 106
28. Nominations externes, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique 107
29. Nominations internes, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique 107
30. Promotions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique 108
31. Mutations latérales ou déploiements, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique 108

32.	Reconductions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	109
33.	Mutations régressives, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	109
34.	Nominations et mobilité professionnelle	110
35.	Nominations et mode de sélection	110
36.	Nominations, catégorie professionnelle, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique	111
37.	Nominations aux postes bilingues à dotation impérative	112
38.	Nominations aux postes bilingues à dotation non impérative	113
39.	Candidats inscrits au Répertoire national de candidats, région et groupe désigné	114
40.	Nominations de diplômés d'université et région	114
41.	Nominations de diplômés d'université et secteur professionnel	115
42.	Nominations de diplômés de cégep et de collège communautaire, et secteur professionnel	115
43.	Nominations et Programme d'emplois d'été axés sur la carrière	116
44.	Nominations et Programme d'enseignement coopératif	116
Cessations d'emploi		**117**
45.	Mises en disponibilité, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique	117
46.	Mises en disponibilité, catégorie professionnelle et lieu de travail	118
47.	Cessations d'emploi et motif	120
48.	Cessations d'emploi, motif et lieu de travail	120
49.	Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif, et lieu de travail	124
50.	Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif, sexe et groupe linguistique	126
51.	Cessations d'emploi, groupe d'âge et sexe	127
52.	Cessations d'emploi, groupe d'âge, catégorie professionnelle et sexe	128
53.	Cessations d'emploi, lieu de travail, sexe et groupe linguistique	128
Appels		**129**
54.	Appels et ministère	129
55.	Appels et catégorie professionnelle	130
56.	Appels, provenance des nominations et méthodes de sélection	130
57.	Méthodes de sélection, appels et catégorie professionnelle	131
58.	Méthodes de sélection, appels et lieu de travail	131
59.	Méthodes de sélection, appels et ministère	132
Formation		**134**
60.	Formation professionnelle et lieu de travail	134
61.	Formation professionnelle et langue d'enseignement	134
62.	Formation professionnelle et catégorie professionnelle	135
63.	Formation linguistique	135
64.	Formation linguistique et région	136

1 L'emploi dans l'administration fédérale, décembre 1989

Selon Statistique Canada, le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique



* Voir Note technique, Source des données.

2 Modalité d'emploi

Nombre de fonctionnaires selon la modalité d'emploi, 1988 et 1989

Modalité d'emploi	1988	1989
Temps plein		
• Durée indéterminée	188 096	188 749
• Saisonnier	1 366	1 440
• Période déterminée	17 457	19 289
Total	**206 919**	**209 478**
Temps partiel		
• Durée indéterminée	4 173	4 059
• Saisonnier	65	80
• Période déterminée	995	1 020
Total	**5 233**	**5 159**
Total global[a]	**211 993**	**214 494**

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 65.

Nota :–Les personnes embauchées pour une période de moins de six mois (14 071 en 1988 et 13 051 en 1989) sont exclues des statistiques dont rendent compte les relevés.

3 Groupe d'âge, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon le groupe d'âge, le sexe et le groupe linguistique, 1989

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Groupe d'âge	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Moins de 20 ans	38	20	66	58	58	31,9	124	68,1	104	57,1	78	42,9	**182**
20—24	1 570	685	2 516	1 538	2 262	35,8	4 056	64,2	4 086	64,8	2 223	35,2	**6 318**
25—29	6 599	2 680	8 156	4 687	9 291	42,0	12 853	58,0	14 755	66,7	7 367	33,3	**22 144**
30—34	11 663	5 001	11 722	6 774	16 674	47,4	18 500	52,6	23 385	66,5	11 775	33,5	**35 174**
35—39	16 181	6 430	12 920	6 538	22 616	53,7	19 464	46,3	29 101	69,2	12 968	30,8	**42 080**
40—44	17 153	6 248	10 806	4 696	23 409	60,2	15 506	39,8	27 959	71,9	10 944	28,1	**38 915**
45—49	12 531	4 305	6 760	2 710	16 840	64,0	9 473	36,0	19 291	73,3	7 015	26,7	**26 313**
50—54	10 797	2 947	5 039	1 792	13 751	66,8	6 832	33,2	15 836	77,0	4 739	23,0	**20 583**
55—59	8 228	1 938	3 457	1 009	10 169	69,5	4 471	30,5	11 685	79,9	2 947	20,1	**14 640**
60—64	4 206	767	1 671	366	4 975	70,9	2 038	29,1	5 877	83,8	1 133	16,2	**7 013**
65 et plus	796	121	305	41	918	72,6	346	27,4	1 101	87,2	162	12,8	**1 264**
Total	**89 765**	**31 142**	**63 423**	**30 211**	**120 966**	**56,4**	**93 671**	**43,6**	**153 188**	**71,4**	**61 353**	**28,6**	**214 494[a]**

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 65.

Nota :–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique ou la date de naissance du fonctionnaire.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

4 Lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique, 1988 et 1989

1988

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Lieu de travail	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Terre-Neuve	3 706	31	1 427	11	3 745	72,2	1 443	27,8	5 133	99,2	42	0,8	**5 188**
Île-du-Prince-Édouard	1 083	77	805	92	1 160	56,3	901	43,7	1 888	91,8	169	8,2	**2 061**
Nouvelle-Écosse	9 109	297	3 786	192	9 414	70,3	3 983	29,7	12 895	96,3	489	3,7	**13 397**
Nouveau-Brunswick	3 247	1 092	1 815	1 118	4 341	59,7	2 934	40,3	5 062	69,6	2 210	30,4	**7 275**
Québec (sauf RCN[a])	1 125	16 950	570	11 725	18 079	59,5	12 299	40,5	1 695	5,6	28 675	94,4	**30 378**
Québec (RCN)	5 789	3 269	4 291	4 540	9 061	50,6	8 834	49,4	10 080	56,3	7 809	43,7	**17 895**
Ontario (RCN)	19 307	8 043	14 568	9 781	27 367	52,9	24 369	47,1	33 875	65,5	17 824	34,5	**51 736**
Ontario (sauf RCN)	17 821	793	14 045	885	18 642	55,5	14 958	44,5	31 866	95,0	1 678	5,0	**33 600**
Manitoba	4 767	143	3 917	202	4 915	54,4	4 121	45,6	8 684	96,2	345	3,8	**9 036**
Saskatchewan	2 885	41	2 487	47	2 927	53,6	2 536	46,4	5 372	98,4	88	1,6	**5 463**
Alberta	7 070	125	5 336	172	7 199	56,6	5 511	43,4	12 406	97,7	297	2,3	**12 710**
Colombie-Britannique	11 815	127	7 721	176	11 948	60,2	7 901	39,8	19 536	98,5	303	1,5	**19 849**
Yukon	387	4	472	6	391	44,9	480	55,1	859	98,8	10	1,2	**871**
Territoires du Nord-Ouest	572	35	312	8	607	65,5	320	34,5	884	95,4	43	4,6	**927**
Étranger	892	324	257	127	1 216	76,0	384	24,0	1 149	71,8	451	28,2	**1 600**
Total	**89 671**	**31 378**	**61 842**	**29 092**	**121 135**	**57,1**	**91 017**	**42,9**	**151 513**	**71,5**	**60 470**	**28,5**	**211 993**[b]

1989

Terre-Neuve	3 696	32	1 499	12	3 731	71,2	1 511	28,8	5 195	99,2	44	0,8	**5 242**
Île-du-Prince-Édouard	1 065	76	843	88	1 141	55,0	935	45,0	1 908	92,1	164	7,9	**2 076**
Nouvelle-Écosse	9 055	278	3 859	185	9 340	69,8	4 045	30,2	12 914	96,5	463	3,5	**13 385**
Nouveau-Brunswick	3 214	1 099	1 834	1 188	4 314	58,8	3 023	41,2	5 048	68,8	2 287	31,2	**7 337**
Québec (sauf RCN)	1 105	16 503	595	12 030	17 608	58,2	12 626	41,8	1 700	5,6	28 533	94,4	**30 234**
Québec (RCN)	5 752	3 303	4 277	4 712	9 055	50,2	8 990	49,8	10 029	55,6	8 015	44,4	**18 045**
Ontario (RCN)	19 316	8 184	14 906	10 246	27 511	52,2	25 163	47,8	34 222	65,0	18 430	35,0	**52 674**
Ontario (sauf RCN)	17 852	814	14 683	962	18 682	54,4	15 656	45,6	32 535	94,8	1 776	5,2	**34 338**
Manitoba	4 717	135	4 047	192	4 859	53,4	4 239	46,6	8 764	96,4	327	3,6	**9 098**
Saskatchewan	3 141	35	2 576	53	3 183	54,7	2 634	45,3	5 717	98,5	88	1,5	**5 817**
Alberta	7 222	134	5 440	181	7 359	56,7	5 621	43,3	12 662	97,6	315	2,4	**12 980**
Colombie-Britannique	11 764	133	7 818	195	11 901	59,8	8 014	40,2	19 582	98,4	328	1,6	**19 915**
Yukon	369	2	454	5	371	44,6	460	55,4	823	99,2	7	0,8	**831**
Territoires du Nord-Ouest	543	37	311	11	580	64,3	322	35,7	854	94,7	48	5,3	**902**
Étranger	875	352	249	139	1 227	76,0	388	24,0	1 124	69,6	491	30,4	**1 615**
Total	**89 765**	**31 142**	**63 423**	**30 211**	**120 966**	**56,4**	**93 671**	**43,6**	**153 188**	**71,4**	**61 353**	**28,6**	**214 494**[b]

[a] Région de la Capitale nationale

[b] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 65.

Nota: – L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail ou le groupe linguistique.

– Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

5 Lieu de travail, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique

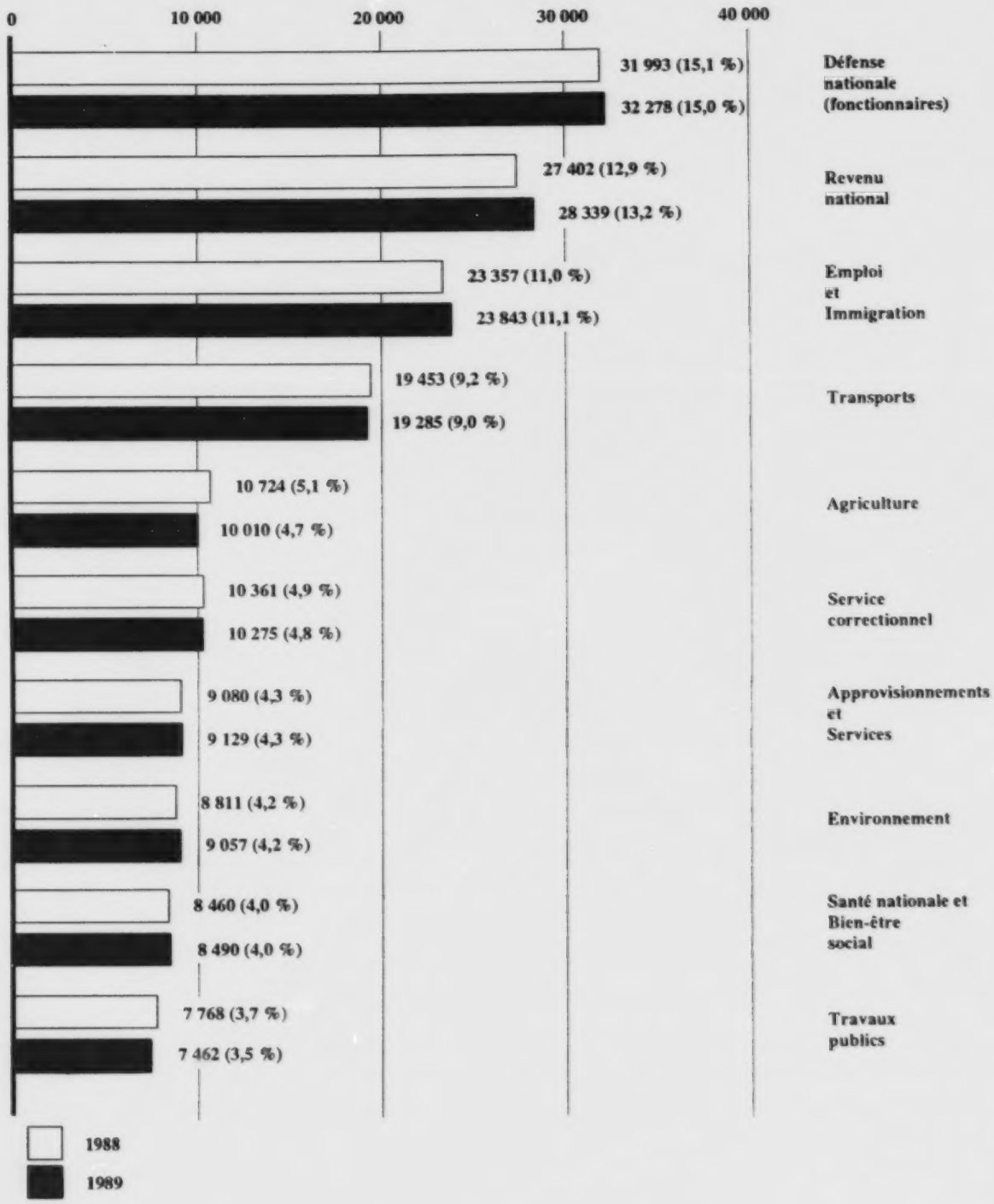
Répartition des fonctionnaires selon le lieu de travail, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique, 1989

	Exigences linguistiques du poste										
	Bilingue		Anglais		Français		Anglais ou Français		Total		
Lieu de travail	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	**Total global**
Terre-Neuve	45	8	5 001	28	0	0	7	1	5 195	44	**5 242**
Île-du-Prince-Édouard	281	135	1 594	26	0	0	3	0	1 908	164	**2 076**
Nouvelle-Écosse	492	258	11 985	150	1	4	86	36	12 914	463	**13 385**
Nouveau-Brunswick	897	1 783	3 809	259	2	31	255	176	5 048	2 287	**7 337**
Québec (sauf RCN)	1 315	14 630	83	26	211	12 940	44	330	1 700	28 533	**30 234**
Québec (RCN)	4 380	4 525	4 674	515	9	189	798	610	10 029	8 015	**18 045**
Ontario (RCN)	13 401	14 182	14 853	1 263	22	306	5 088	2 230	34 222	18 430	**52 674**
Ontario (sauf RCN)	1 606	1 156	29 784	500	5	13	199	57	32 535	1 776	**34 338**
Manitoba	343	212	8 241	103	0	1	11	1	8 764	327	**9 098**
Saskatchewan	122	53	5 479	30	0	0	7	0	5 717	88	**5 817**
Alberta	238	146	12 061	151	0	1	22	3	12 662	315	**12 980**
Colombie-Britannique	246	148	18 746	157	0	0	17	1	19 582	328	**19 915**
Yukon	6	1	789	5	0	1	1	0	823	7	**831**
Territoires du Nord-Ouest	10	29	808	17	0	0	1	0	854	48	**902**
Étranger	204	181	187	10	0	8	732	290	1 124	491	**1 615**
Total	**23 672**	**39 480**	**118 102**	**3 241**	**250**	**13 494**	**7 279**	**3 736**	**153 188**	**61 353**	**214 494**[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 65.

Nota: – L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, les exigences linguistiques du poste ou le groupe linguistique.

6 Les dix principaux ministères et leur effectif, 1988 et 1989



7 Villes, sexe et groupe linguistique

Répartition en nombre et pourcentage des fonctionnaires selon les villes relativement importantes pour l'administration fédérale, le sexe et le groupe linguistique, 1989

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Villes	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
St. John's (T.-N.)	1 955	15	967	6	1 971	66,9	973	33,1	2 922	99,3	21	0,7	2 944
Halifax (N.-É.)	6 906	160	2 749	121	7 072	71,1	2 871	28,9	9 655	97,2	281	2,8	9 943
Charlottetown (Î.-P.-É.)	806	63	743	78	869	51,3	825	48,7	1 549	91,7	141	8,3	1 694
Fredericton (N.-B.)	391	62	269	93	453	55,6	362	44,4	660	81,0	155	19,0	815
Saint John (N.-B.)	511	49	273	51	560	63,3	324	36,7	784	88,7	100	11,3	884
Moncton (N.-B.)	1 129	506	524	500	1 635	61,5	1 025	38,5	1 653	62,2	1 006	37,8	2 660
Rimouski (Qué.)	1	114	0	85	115	57,5	85	42,5	1	0,5	199	99,5	200
Chicoutimi (Qué.)	1	219	2	306	220	41,7	308	58,3	3	0,6	525	99,4	528
Québec (Qué.)	153	3 208	61	1 987	3 361	62,1	2 048	37,9	214	4,0	5 195	96,0	5 409
Trois-Rivières (Qué.)	2	95	0	105	97	48,0	105	52,0	2	1,0	200	99,0	202
Sherbrooke (Qué.)	15	371	5	275	386	58,0	280	42,0	20	3,0	646	97,0	666
Montréal (Qué.)	687	8 042	402	6 512	8 729	55,8	6 914	44,2	1 089	7,0	14 554	93,0	15 643
Région de la Capitale nationale	25 068	11 487	19 183	14 958	36 566	51,7	34 153	48,3	44 251	62,6	26 445	37,4	70 719
Cornwall (Ont.)	279	118	121	100	397	64,2	221	35,8	400	64,7	218	35,3	618
Kingston (Ont.)	1 908	118	1 082	52	2 031	64,2	1 134	35,8	2 990	94,6	170	5,4	3 165
Oshawa (Ont.)	40	0	109	2	40	26,3	112	73,7	149	98,7	2	1,3	152
Toronto (Ont.)	7 007	167	6 301	207	7 179	52,4	6 510	47,6	13 308	97,3	374	2,7	13 689
Kitchener-Waterloo (Ont.)	369	4	305	6	373	54,5	311	45,5	674	98,5	10	1,5	684
Hamilton (Ont.)	933	20	756	31	953	54,8	787	45,2	1 689	97,1	51	2,9	1 740
St. Catharines-Niagara (Ont.)	342	14	349	18	356	49,0	370	51,0	691	95,6	32	4,4	726
London (Ont.)	720	4	661	12	724	51,8	673	48,2	1 381	98,9	16	1,1	1 397
Windsor (Ont.)	377	12	499	26	391	42,5	530	57,5	876	95,8	38	4,2	921
Sudbury (Ont.)	270	73	607	207	343	29,6	814	70,4	877	75,8	280	24,2	1 157
Thunder Bay (Ont.)	476	8	292	11	484	61,5	303	38,5	768	97,6	19	2,4	787
Winnipeg (Man.)	3 362	113	3 121	160	3 476	51,4	3 281	48,6	6 483	96,0	273	4,0	6 757
Regina (Sask.)	910	14	953	22	927	48,7	978	51,3	1 863	98,1	36	1,9	1 905
Saskatoon (Sask.)	831	8	720	12	839	53,4	732	46,6	1 551	98,7	20	1,3	1 571
Edmonton (Alta.)	2 581	77	2 444	109	2 658	51,0	2 553	49,0	5 025	96,4	186	3,6	5 211
Calgary (Alta.)	1 443	21	1 303	39	1 464	52,2	1 342	47,8	2 746	97,9	60	2,1	2 806
Vancouver (C.-B.)	4 600	50	4 300	117	4 653	51,3	4 418	48,7	8 900	98,2	167	1,8	9 071
Victoria (C.-B.)	3 440	30	1 243	33	3 471	73,1	1 276	26,9	4 683	98,7	63	1,3	4 747
Iqaluit (T.N.-O.)	22	16	10	3	38	74,5	13	25,5	32	62,7	19	37,3	51
Yellowknife (T.N.-O.)	198	10	210	4	208	49,3	214	50,7	408	96,7	14	3,3	422
Whitehorse (Yukon)	253	2	357	5	255	41,3	363	58,7	610	98,9	7	1,1	618
Autres lieux de travail	21 779	5 872	12 502	3 958	27 672	62,7	16 463	37,3	34 281	77,7	9 830	22,3	44 135
Total	**89 765**	**31 142**	**63 423**	**30 211**	**120 966**	**56,4**	**93 671**	**43,6**	**153 188**	**71,4**	**61 353**	**28,6**	**214 494***

*L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 65.

Nota :–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

8 Ministère et lieu de travail

Nombre de fonctionnaires selon le ministère d'affectation et le lieu de travail, 1989

	Lieu de travail					
Ministère	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)
Affaires extérieures	3	0	6	1	46	293
Affaires indiennes et du Nord canadien	0	0	111	6	219	1 201
Agence canadienne de développement international	0	0	0	0	0	1 030
Agence de promotion économique du Canada atlantique	50	23	64	145	0	0
Agence spatiale canadienne	0	0	0	0	0	0
Agriculture	87	195	236	367	1 342	127
Anciens combattants	51	814	166	58	1 317	9
Approvisionnements et Services	76	15	306	480	708	3 988
Archives nationales du Canada	0	0	9	0	18	53
Bibliothèque nationale du Canada	0	0	0	0	0	308
Bureau canadien de la sécurité aérienne	0	0	0	7	27	12
Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain	0	0	0	0	0	0
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	0	0	0	0
Bureau de privatisation et des affaires réglementaires	0	0	0	0	0	3
Bureau de services juridiques des pensions	3	28	8	5	16	0
Bureau des relations fédérales-provinciales	0	0	0	0	2	0
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	0	0	0	0	0
Bureau du Conseil privé	0	0	0	0	0	1
Bureau du Directeur général des élections	0	0	0	0	0	0
Bureau du surintendant des institutions financières	0	0	0	0	8	0
Centre canadien de gestion	0	0	0	0	0	39
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	0	0	0	0	0	0
Commissariat aux langues officielles	0	0	0	7	7	2
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	0	0	0	0	0	0
Commission canadienne des droits de la personne	0	0	9	1	10	4
Commission canadienne des grains	0	0	0	0	55	1
Commission canadienne des pensions	0	18	0	0	2	0
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	0	0	0	0	99	0
Commission de la fonction publique	7	9	53	17	175	98
Commission de réforme du droit du Canada	0	0	0	0	2	0
Commission de révision des marchés publics	0	0	0	0	0	0
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	0	0	0	0	0	0
Commission des relations de travail dans la fonction publique	0	0	0	0	0	0
Commission mixte internationale	0	0	0	0	0	0
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0	0	23	33	0
Communications	15	3	18	58	205	1
Conseil canadien des relations du travail	0	0	4	0	7	0
Conseil d'examen du prix des médicaments	0	0	0	0	0	0
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses	0	0	0	0	0	0
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	0	0	3	0	3	355
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	0	0	0	0	0	0
Conseil du Trésor (Secrétariat)	0	0	0	0	0	1
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	0	0	0	0	0	0
Consommateurs et Sociétés	16	2	62	17	229	1 152
Cour canadienne de l'impôt	0	0	0	0	2	0
Cour fédérale du Canada	0	0	3	0	19	0
Cour suprême du Canada	0	0	0	0	0	0
Défense nationale (fonctionnaires)	734	231	5 756	1 254	4 242	1 309
Diversification de l'économie de l'Ouest	0	0	0	0	0	0
Emploi et Immigration	707	193	832	1 330	5 874	2 482
Énergie, Mines et Ressources	9	6	161	8	122	25
Environnement	219	53	680	171	978	1 466
Expansion industrielle régionale	27	14	37	40	286	3
Finances	0	0	0	0	1	2
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	112	23	140	108	190	1

suite du relevé 8

Lieu de travail									
Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	**Total**
2 513	**68**	7	**8**	23	**24**	0	**0**	1 275	**4 279**
9	**492**	426	**353**	383	**356**	221	**171**	1	**3 953**
2	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	172	**1 215**
16	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**299**
1	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**1**
2 877	**1 285**	657	**1 177**	1 004	**629**	1	**1**	20	**10 010**
237	**430**	140	**95**	54	**182**	0	**0**	0	**3 555**
2 256	**458**	174	**58**	262	**326**	1	**0**	13	**9 129**
650	**19**	10	**0**	6	**12**	1	**0**	2	**780**
208	**1**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**517**
101	**6**	11	**0**	9	**10**	0	**0**	0	**183**
0	**3**	22	**0**	0	**4**	0	**0**	0	**29**
37	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**37**
66	**0**	0	**0**	0	**1**	0	**0**	0	**73**
8	**24**	6	**4**	7	**19**	0	**0**	0	**128**
52	**5**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**63**
33	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**33**
365	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	1	**375**
65	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**65**
259	**79**	6	**0**	0	**8**	0	**0**	0	**360**
13	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**53**
2	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**2**
125	**5**	6	**0**	4	**1**	0	**0**	0	**157**
66	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**66**
115	**15**	7	**0**	8	**10**	0	**0**	0	**179**
0	**216**	258	**22**	7	**160**	0	**0**	0	**719**
4	**2**	0	**0**	0	**1**	0	**0**	0	**27**
97	**90**	12	**0**	14	**35**	0	**0**	0	**347**
1 521	**76**	42	**14**	57	**57**	8	**14**	0	**2 152**
32	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**34**
4	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**4**
2	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**2**
147	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**147**
18	**23**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**41**
120	**26**	0	**34**	0	**18**	0	**0**	0	**255**
1 577	**172**	72	**28**	51	**130**	2	**4**	4	**2 346**
69	**0**	3	**0**	0	**5**	0	**0**	0	**88**
19	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**19**
1	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**1**
0	**0**	2	**0**	0	**3**	0	**0**	0	**368**
133	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**133**
644	**1**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**652**
22	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**22**
138	**273**	69	**38**	83	**108**	0	**0**	0	**2 187**
64	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**66**
179	**15**	4	**0**	7	**5**	0	**0**	0	**232**
118	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**118**
5 502	**5 366**	1 325	**359**	2 447	**3 705**	1	**10**	34	**32 278**
61	**0**	42	**46**	75	**49**	0	**0**	0	**275**
354	**6 224**	954	**685**	1 477	**2 587**	32	**81**	30	**23 843**
3 382	**57**	17	**21**	364	**109**	5	**24**	4	**4 321**
296	**2 104**	503	**364**	1 135	**793**	99	**187**	4	**9 057**
1 547	**117**	69	**41**	30	**48**	5	**8**	12	**2 289**
900	**2**	0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**908**
1 130	**183**	210	**371**	317	**511**	20	**36**	0	**3 352**

suite du relevé 8

Ministère	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)
	Lieu de travail					
Greffe du Tribunal de la concurrence	0	0	0	0	0	0
Investissement Canada	0	0	0	0	0	0
Justice	0	4	31	1	121	55
Musées nationaux du Canada	0	0	0	0	0	313
Office national de l'énergie	0	0	0	0	0	0
Office national des transports	0	0	0	37	5	445
Pêches et Océans	738	51	1 190	455	425	1
Protection civile Canada	0	0	0	0	0	0
Revenu national (Douanes et Accise)	67	6	273	287	1 923	164
Revenu national (Impôt)	490	60	314	236	3 136	0
Santé nationale et Bien-être social	59	27	232	103	746	15
Sciences et Technologie	0	0	0	0	0	0
Secrétariat canadien	0	0	0	0	0	0
Secrétariat d'État du Canada	15	10	136	38	330	1 346
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	0	0	0	0	0	0
Secrétariat du Gouverneur général	0	0	0	0	0	0
Service canadien des forêts	68	4	16	143	162	133
Service correctionnel du Canada	23	1	363	702	2 975	9
Solliciteur général	0	0	0	2	1	0
Statistique Canada	27	0	59	0	71	48
Transports	1 480	217	1 576	993	2 936	60
Travail	11	0	26	34	75	474
Travaux publics	148	45	504	203	1 084	1 016
Tribunal canadien du commerce extérieur	0	0	0	0	0	0
Tribunal d'appel des anciens combattants	0	24	1	0	0	0
Tribunal de l'aviation civile	0	0	0	0	0	0
Total	**5 242**	**2 076**	**13 385**	**7 337**	**30 234**	**18 045**

[a]L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 65.

Nota :–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail.

9 Groupe d'âge et lieu de travail

Nombre de fonctionnaires selon le groupe d'âge et le lieu de travail, 1989

Groupe d'âge	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)
	Lieu de travail					
Moins de 20 ans	2	2	19	2	16	20
20—24	113	62	398	160	711	594
25—29	647	225	1 178	658	3 313	1 877
30—34	935	377	2 000	1 219	5 719	2 935
35—39	1 049	405	2 598	1 572	6 594	3 558
40—44	899	375	2 394	1 433	5 491	3 564
45—49	597	223	1 636	903	3 491	2 339
50—54	546	179	1 492	695	2 434	1 635
55—59	307	128	1 099	461	1 704	980
60—64	131	78	483	198	678	460
65 et plus	15	21	88	36	83	83
Total	**5 242**	**2 076**	**13 385**	**7 337**	**30 234**	**18 045**

[a]L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 65.

Nota :–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la date de naissance du fonctionnaire ou le lieu de travail.

suite du relevé 8

Lieu de travail									
Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	Total
10	0	0	0	0	0	0	0	0	**10**
117	0	0	0	0	0	0	0	0	**120**
995	142	25	23	70	116	9	19	0	**1 611**
686	0	0	0	0	0	0	0	0	**1 004**
286	0	0	0	15	0	0	0	0	**303**
1	6	3	14	2	4	1	0	0	**519**
665	234	241	5	6	1 438	13	31	1	**5 500**
1	0	0	0	0	0	0	0	0	**1**
1 728	3 294	387	165	489	1 052	9	3	12	**9 860**
4 824	4 698	1 205	379	1 177	1 960	0	0	0	**18 479**
3 852	1 416	498	304	397	539	272	10	16	**8 490**
27	0	0	0	0	0	0	0	2	**31**
1	0	0	0	0	0	0	0	0	**1**
649	168	41	21	52	69	2	4	8	**2 892**
17	0	0	0	0	0	0	0	0	**17**
116	0	0	0	0	0	0	0	0	**116**
54	355	10	8	120	173	0	0	0	**1 246**
432	2 288	360	780	898	1 440	0	2	0	**10 275**
258	2	0	3	1	4	0	0	0	**271**
3 856	113	43	4	67	54	0	0	1	**4 344**
3 898	2 894	923	240	1 285	2 457	69	246	2	**19 285**
49	69	43	9	21	55	2	0	0	**872**
1 919	820	265	144	556	647	58	51	1	**7 462**
73	0	0	0	0	0	0	0	0	**73**
0	0	0	0	0	1	0	0	0	**26**
3	2	0	0	0	0	0	0	0	**5**
52 674	**34 338**	**9 098**	**5 817**	**12 980**	**19 915**	**831**	**902**	**1 615**	**214 494**

suite du relevé 9

Lieu de travail									
Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	Total
68	24	2	3	5	17	1	1	0	**182**
1 773	1 121	264	190	372	477	27	56	0	**6 318**
5 359	3 552	897	676	1 454	2 030	78	172	28	**22 144**
8 449	5 204	1 436	1 006	2 221	3 199	156	206	109	**35 174**
10 157	6 669	1 767	1 134	2 335	3 579	198	160	292	**42 080**
9 841	5 986	1 640	985	2 137	3 437	163	144	389	**38 915**
6 682	3 908	1 142	719	1 588	2 523	86	73	363	**26 313**
5 046	3 327	908	529	1 392	2 055	56	44	220	**20 583**
3 395	2 740	694	350	941	1 636	49	20	119	**14 640**
1 571	1 505	301	199	461	821	14	21	81	**7 013**
328	300	47	25	74	140	3	5	14	**1 264**
52 674	**34 338**	**9 098**	**5 817**	**12 980**	**19 915**	**831**	**902**	**1 615**	**214 494**

10 Ministère, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon le ministère d'affectation, le sexe et le groupe linguistique, 1989

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Affaires extérieures	1 834	694	1 130	621	2 528	59,1	1 751	40,9	2 964	69,3	1 315	30,7	**4 279**
Affaires indiennes et du Nord canadien	1 497	268	1 807	380	1 766	44,7	2 187	55,3	3 304	83,6	648	16,4	**3 953**
Agence canadienne de développement international	316	297	190	412	613	50,5	602	49,5	506	41,6	709	58,4	**1 215**
Agence de promotion économique du Canada atlantique	114	34	94	57	148	49,5	151	50,5	208	69,6	91	30,4	**299**
Agence spatiale canadienne	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Agriculture	5 492	1 436	2 317	753	6 937	69,3	3 073	30,7	7 809	78,1	2 189	21,9	**10 010**
Anciens combattants	722	637	1 407	784	1 361	38,3	2 194	61,7	2 129	60,0	1 421	40,0	**3 555**
Approvisionnements et Services	2 632	1 735	2 692	2 070	4 367	47,8	4 762	52,2	5 324	58,3	3 805	41,7	**9 129**
Archives nationales du Canada	294	129	186	171	423	54,2	357	45,8	480	61,5	300	38,5	**780**
Bibliothèque nationale du Canada	103	46	223	145	149	28,8	368	71,2	326	63,1	191	36,9	**517**
Bureau canadien de la sécurité aérienne	85	23	39	36	108	59,0	75	41,0	124	67,8	59	32,2	**183**
Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain	16	0	12	1	16	55,2	13	44,8	28	96,6	1	3,4	**29**
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	1	1	20	15	2	5,4	35	94,6	21	56,8	16	43,2	**37**
Bureau de privatisation et des affaires réglementaires	23	5	31	14	28	38,4	45	61,6	54	74,0	19	26,0	**73**
Bureau de services juridiques des pensions	27	9	73	18	36	28,1	92	71,9	100	78,7	27	21,3	**128**
Bureau des relations fédérales-provinciales	21	12	13	17	33	52,4	30	47,6	34	54,0	29	46,0	**63**
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	6	7	7	13	13	39,4	20	60,6	13	39,4	20	60,6	**33**
Bureau du Conseil privé	80	71	114	110	151	40,3	224	59,7	194	51,7	181	48,3	**375**
Bureau du Directeur général des élections	3	32	6	24	35	53,8	30	46,2	9	13,8	56	86,2	**65**
Bureau du surintendant des institutions financières	162	48	101	48	211	58,6	149	41,4	263	73,3	96	26,7	**360**
Centre canadien de gestion	4	7	6	36	11	20,8	42	79,2	10	18,9	43	81,1	**53**
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	1	1	0	0	2	100,0	0	0	1	50,0	1	50,0	**2**
Commissariat aux langues officielles	21	48	23	65	69	43,9	88	56,1	44	28,0	113	72,0	**157**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	24	12	14	16	36	54,5	30	45,5	38	57,6	28	42,4	**66**
Commission canadienne des droits de la personne	43	18	65	53	61	34,1	118	65,9	108	60,3	71	39,7	**179**
Commission canadienne des grains	488	33	183	15	521	72,5	198	27,5	671	93,3	48	6,7	**719**
Commission canadienne des pensions	6	0	16	5	6	22,2	21	77,8	22	81,5	5	18,5	**27**
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	83	44	125	95	127	36,6	220	63,4	208	59,9	139	40,1	**347**
Commission de la fonction publique	334	431	475	912	765	35,5	1 387	64,5	809	37,6	1 343	62,4	**2 152**
Commission de réforme du droit du Canada	2	7	8	17	9	26,5	25	73,5	10	29,4	24	70,6	**34**
Commission de révision des Emarchés publics	1	0	1	2	1	25,0	3	75,0	2	50,0	2	50,0	**4**
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	1	1	0	0	2	100,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	**2**
Commission des relations de travail dans la fonction publique	25	30	36	50	60	40,8	87	59,2	61	43,3	80	56,7	**147**
Commission mixte internationale	17	0	11	1	22	53,7	19	46,3	28	96,6	1	3,4	**41**
Commission nationale des libérations conditionnelles	43	25	107	79	69	27,1	186	72,9	150	59,1	104	40,9	**255**
Communications	969	411	508	458	1 380	58,8	966	41,2	1 477	63,0	869	37,0	**2 346**
Conseil canadien des relations du travail	14	15	18	41	29	33,0	59	67,0	32	36,4	56	63,6	**88**
Conseil d'examen du prix des médicaments	6	2	6	5	8	42,1	11	57,9	12	63,2	7	36,8	**19**
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	115	61	74	118	176	47,8	192	52,2	189	51,4	179	48,6	**368**
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	67	14	29	23	81	60,9	52	39,1	96	72,2	37	27,8	**133**

suite du relevé 10

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Conseil du Trésor (Secrétariat)	248	91	170	143	339	52,0	313	48,0	418	64,1	234	35,9	652
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	4	6	6	6	10	45,5	12	54,5	10	45,5	12	54,5	22
Consommateurs et Sociétés	849	387	506	445	1 236	56,5	951	43,5	1 355	62,0	832	38,0	2 187
Cour canadienne de l'impôt	9	15	16	26	24	36,4	42	63,6	25	37,9	41	62,1	66
Cour fédérale du Canada	42	47	70	73	89	38,4	143	61,6	112	48,3	120	51,7	232
Cour suprême du Canada	33	24	25	36	57	48,3	61	51,7	58	49,2	60	50,8	118
Défense nationale (fonctionnaires)	17 463	4 063	8 447	2 291	21 537	66,7	10 741	33,3	25 910	80,3	6 354	19,7	32 278
Diversification de l'économie de l'Ouest	135	5	114	21	140	50,9	135	49,1	249	90,5	26	9,5	275
Emploi et Immigration	5 309	3 062	10 280	5 185	8 372	35,1	15 471	64,9	15 589	65,4	8 247	34,6	23 843
Énergie, Mines et Ressources	2 202	673	1 007	439	2 875	66,5	1 446	33,5	3 209	74,3	1 112	25,7	4 321
Environnement	5 233	1 179	1 905	735	6 417	70,9	2 640	29,1	7 138	78,9	1 914	21,1	9 057
Expansion industrielle régionale	859	358	624	448	1 217	53,2	1 072	46,8	1 483	64,8	806	35,2	2 289
Finances	343	117	245	202	460	50,7	448	49,3	588	64,8	319	35,2	908
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	458	143	2 209	542	601	17,9	2 751	82,1	2 667	79,6	685	20,4	3 352
Greffe du Tribunal de la concurrence	0	2	3	5	2	20,0	8	80,0	3	30,0	7	70,0	10
Investissement Canada	40	11	44	25	51	42,5	69	57,5	84	70,0	36	30,0	120
Justice	490	202	556	363	692	43,0	919	57,0	1 046	64,9	565	35,1	1 611
Musées nationaux du Canada	366	185	270	183	551	54,9	453	45,1	636	63,3	368	36,7	1 004
Office national de l'énergie	146	32	79	46	178	58,7	125	41,3	225	74,3	78	25,7	303
Office national des transports	174	82	140	123	256	49,3	263	50,7	314	60,5	205	39,5	519
Pêches et Océans	3 511	493	1 142	352	4 006	72,8	1 494	27,2	4 653	84,6	845	15,4	5 500
Protection civile Canada	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1
Revenu national (Douanes et Accise)	3 835	1 485	3 355	1 184	5 320	54,0	4 540	46,0	7 190	72,9	2 669	27,1	9 860
Revenu national (Impôt)	6 740	2 358	6 612	2 769	9 098	49,2	9 381	50,8	13 352	72,3	5 127	27,7	18 479
Santé nationale et Bien-être social	2 247	749	4 180	1 301	2 999	35,3	5 491	64,7	6 427	75,8	2 050	24,2	8 490
Sciences et Technologie	17	5	8	1	22	71,0	9	29,0	25	80,6	6	19,4	31
Secrétariat canadien	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1
Secrétariat d'État du Canada	340	630	580	1 342	970	33,5	1 922	66,5	920	31,8	1 972	68,2	2 892
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	0	7	0	10	7	41,2	10	58,8	0	0,0	17	100,0	17
Secrétariat du Gouverneur général	12	33	22	49	45	38,8	71	61,2	34	29,3	82	70,7	116
Service canadien des forêts	746	152	243	102	901	72,3	345	27,7	989	79,6	254	20,4	1 246
Service correctionnel du Canada	4 665	2 513	2 108	988	7 179	69,9	3 096	30,1	6 773	65,9	3 501	34,1	10 275
Solliciteur général	87	21	93	69	108	39,9	163	60,1	180	66,7	90	33,3	271
Statistique Canada	1 392	743	1 317	892	2 135	49,1	2 209	50,9	2 709	62,4	1 635	37,6	4 344
Transports	11 988	2 970	3 088	1 232	14 965	77,6	4 320	22,4	15 076	78,2	4 202	21,8	19 285
Travail	294	123	270	185	417	47,8	455	52,2	564	64,7	308	35,3	872
Travaux publics	3 764	1 520	1 492	684	5 286	70,8	2 176	29,2	5 256	70,5	2 204	29,5	7 462
Tribunal canadien du commerce extérieur	23	11	10	29	34	46,6	39	53,4	33	45,2	40	54,8	73
Tribunal d'appel des anciens combattants	6	0	16	4	6	23,1	20	76,9	22	84,6	4	15,4	26
Tribunal de l'aviation civile	0	1	3	1	1	20,0	4	80,0	3	60,0	2	40,0	5
Total	**89 765**	**31 142**	**63 423**	**30 211**	**120 966**	**56,4**	**93 671**	**43,6**	**153 188**	**71,4**	**61 353**	**28,6**	**214 494**[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 65.

Nota :- L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

- Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

11 Traitement annuel en dollars courants et en dollars constants, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires [illegible]mps plein, pour une durée indéterminée, selon le traitement annuel, le sexe, et le groupe linguistique *en doll[illegible] courants* et *en dollars constants*, 1988 et 1989

1988 (dollars courants)

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Traitement annuel	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Moins de 10 000 $	57	25	16	8	82	77,4	24	22,6	73	68,9	33	31,1	**106**
10 000-14 999	4	10	14	9	14	37,8	23	62,2	18	48,6	19	51,4	**37**
15 000-19 999	1 459	1 082	4 790	2 323	2 546	26,3	7 120	73,7	6 249	64,7	3 405	35,3	**9 666**
20 000-24 999	11 052	4 599	21 874	10 247	15 659	32,8	32 139	67,2	32 926	68,9	14 846	31,1	**47 798**
25 000-29 999	10 949	3 834	7 545	3 604	14 792	57,0	11 154	43,0	18 494	71,3	7 438	28,7	**25 946**
30 000-34 999	19 215	7 045	8 469	3 390	26 265	68,9	11 863	31,1	27 684	72,6	10 435	27,4	**38 128**
35 000-39 999	9 251	3 274	3 734	1 629	12 529	70,0	5 366	30,0	12 985	72,6	4 903	27,4	**17 895**
40 000-44 999	7 213	2 756	2 377	1 313	9 972	73,0	3 691	27,0	9 590	70,2	4 069	29,8	**13 663**
45 000-49 999	6 370	2 048	1 230	539	8 423	82,6	1 769	17,4	7 600	74,6	2 587	25,4	**10 192**
50 000-54 999	4 544	1 507	703	354	6 054	85,1	1 057	14,9	5 247	73,8	1 861	26,2	**7 111**
55 000-59 999	6 166	1324	537	187	7 492	91,2	724	8,8	6 703	81,6	1 511	18,4	**8 216**
60 000-64 999	1 553	312	178	45	1 866	89,3	223	10,7	1 731	82,9	357	17,1	**2 089**
65 000-69 999	2 828	589	228	56	3 418	92,3	284	7,7	3 056	82,6	645	17,4	**3 702**
70 000-74 999	1 113	254	134	28	1 367	89,4	162	10,6	1 247	81,6	282	18,4	**1 529**
75 000-79 999	168	50	33	8	219	84,2	41	15,8	201	77,6	58	22,4	**260**
80 000 et plus	1 164	304	79	39	1 476	92,5	119	7,5	1 243	78,4	343	21,6	**1 595**
Total	**83 201**	**29 039**	**51 974**	**23 788**	**112 295**	**59,7**	**75 801**	**40,3**	**135 175**	**71,9**	**52 827**	**28,1**	**188 096**
Autres[a]	6 470	2 339	9 868	5 304	8 840	36,7	15 216	63,3	16 338	68,1	7 643	31,9	**24 056**
Total global	**89 671**	**31 378**	**61 842**	**29 092**	**121 135**	**57,1**	**91 017**	**42,9**	**151 513**	**71,5**	**60 470**	**28,5**	**211 993**[c]

1988 (dollars constants)[b]

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Traitement annuel	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Moins de 10 000 $	60	30	18	15	90	73,2	33	26,8	78	63,4	45	36,6	**123**
10 000-14 999	3 529	1 904	8 637	3 879	5 441	30,3	12 530	69,7	12 166	67,8	5 783	32,2	**17 971**
15 000-19 999	17 531	6 793	24 461	11 720	24 337	40,2	36 195	59,8	41 992	69,4	18 513	30,6	**60 532**
20 000-24 999	22 871	8 411	10 524	4 412	31 290	67,7	14 944	32,3	33 395	72,3	12 823	27,7	**46 234**
25 000-29 999	13 686	4 858	4 605	2 194	18 549	73,2	6 800	26,8	18 291	72,2	7 052	27,8	**25 349**
30 000-34 999	8 160	2 745	1 874	867	10 910	79,9	2 742	20,1	10 034	73,5	3 612	26,5	**13 652**
35 000-39 999	8 220	2 244	1 002	440	10 468	87,9	1 442	12,1	9 222	77,5	2 684	22,5	**11 910**
40 000-44 999	3 763	825	342	121	4 590	90,8	463	9,2	4 105	81,3	946	18,7	**5 053**
45 000-49 999	3 017	627	254	63	3 645	92,0	317	8,0	3 271	82,6	690	17,4	**3 962**
50 000-54 999	1 085	263	139	28	1 349	89,0	167	11,0	1 224	80,8	291	19,2	**1 516**
55 000-59 999	587	167	53	20	757	91,2	73	8,8	640	77,4	187	22,6	**830**
60 000-64 999	356	80	18	11	437	93,6	30	6,4	374	80,4	91	19,6	**467**
65 000-69 999	103	30	10	7	133	88,7	17	11,3	113	75,3	37	24,7	**150**
70 000-74 999	83	19	4	1	103	95,4	5	4,6	87	81,3	20	18,7	**108**
75 000-79 999	48	16	0	1	64	98,5	1	1,5	48	73,8	17	26,2	**65**
80 000 et plus	7	1	0	0	11	100,0	0	0,0	7	87,5	1	12,5	**11**
Total	**83 201**	**29 039**	**51 974**	**23 788**	**112 295**	**59,7**	**75 801**	**40,3**	**135 175**	**71,9**	**52 827**	**28,1**	**188 096**
Autres[a]	6 470	2 339	9 868	5 304	8 840	36,7	15 216	63,3	16 338	68,1	7 643	31,9	**24 056**
Total global	**89 671**	**31 378**	**61 842**	**29 092**	**121 135**	**57,1**	**91 017**	**42,9**	**151 513**	**71,5**	**60 470**	**28,5**	**211 993**[c]

[a] Comprend les fonctionnaires dont la modalité d'emploi est autre que le temps plein, pour une durée indéterminée.

[b] La période de base utilisée pour le calcul des dollars constants est l'année 1981. Les moyennes annuelles de l'indice des prix à la consommation publiées par Statistique Canada ont été utilisées pour déterminer les traitements annuels de 1988 et 1989 exprimés en dollars constants de 1981.

[c] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 65.

Nota :–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le salaire ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

suite du relevé 11

1989 (dollars courants)

Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
45	16	13	8	61	74,4	21	25,6	58	70,7	24	29,3	**82**
1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
335	238	1 111	474	580	26,8	1 585	73,2	1 446	67,0	712	33,0	**2 165**
6 131	2 563	13 567	6 312	8 695	30,4	19 885	69,6	19 698	68,9	8 875	31,1	**28 580**
10 801	3 999	15 281	7 457	14 805	39,4	22 744	60,6	26 082	69,5	11 456	30,5	**37 549**
13 958	4 975	7 839	3 575	18 938	62,4	11 415	37,6	21 797	71,8	8 550	28,2	**30 353**
15 170	5 780	6 745	2 912	20 953	68,4	9 661	31,6	21 915	71,6	8 692	28,4	**30 614**
9 213	3 495	3 707	1 735	12 710	70,0	5 443	30,0	12 920	71,2	5 230	28,8	**18 153**
5 949	2 193	1 695	850	8 146	76,2	2 546	23,8	7 644	71,5	3 043	28,5	**10 692**
5 507	1 798	1 104	555	7 307	81,5	1 659	18,5	6 611	73,8	2 353	26,2	**8 966**
4 331	1 187	664	247	5 519	85,8	911	14,2	4 995	77,7	1 434	22,3	**6 430**
4 083	906	405	160	4 990	89,8	565	10,2	4 488	80,8	1 066	19,2	**5 555**
3 512	832	389	102	4 346	89,8	491	10,2	3 901	80,7	934	19,3	**4 837**
1 048	148	62	26	1 197	93,2	88	6,8	1 110	86,4	174	13,6	**1 285**
882	229	161	27	1 111	85,5	188	14,5	1 043	80,3	256	19,7	**1 299**
1 453	391	134	56	1 851	90,6	191	9,4	1 587	78,0	447	22,0	**2 042**
82 497	**28 775**	**52 908**	**24 508**	**111 313**	**59,0**	**77 436**	**41,0**	**135 405**	**71,8**	**53 283**	**28,2**	**188 749**
7 268	2 367	10 515	5 703	9 653	37,3	16 235	62,7	17 783	68,8	8 070	31,2	**25 888**
89 765	**31 142**	**63 423**	**30 211**	**120 966**	**56,4**	**93 671**	**43,6**	**153 188**	**71,4**	**61 353**	**28,6**	**214 494**[c]

1989 (dollars constants)[b]

Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
46	19	13	8	65	75,6	21	24,4	59	68,6	27	31,4	**86**
2 482	1 402	5 593	2 438	3 891	32,6	8 034	67,4	8 075	67,8	3 840	32,2	**11 925**
14 957	5 443	24 422	11 818	20 406	36,0	36 249	64,0	39 379	69,5	17 261	30,5	**56 655**
23 225	8 703	12 573	5 495	31 936	63,9	18 072	36,1	35 798	71,6	14 198	28,4	**50 008**
16 048	5 917	6 040	2 936	21 969	71,0	8 978	29,0	22 088	71,4	8 853	28,6	**30 947**
8 043	2 914	2 072	1 063	10 961	77,8	3 136	22,2	10 115	71,8	3 977	28,2	**14 097**
6 776	1 875	1 030	370	8 652	86,1	1 400	13,9	7 806	77,7	2 245	22,3	**10 052**
6 187	1 384	584	208	7 574	90,5	792	9,5	6 771	81,0	1 592	19,0	**8 366**
2 414	483	262	78	2 898	89,5	340	10,5	2 676	82,7	561	17,3	**3 238**
944	245	170	31	1 189	85,5	201	14,5	1 114	80,1	276	19,9	**1 390**
648	192	75	25	843	89,4	100	10,6	723	76,9	217	23,1	**943**
401	99	27	16	500	91,9	44	8,1	428	78,8	115	21,2	**544**
47	18	3	3	65	91,5	6	8,5	50	70,4	21	29,6	**71**
133	39	12	6	172	90,5	18	9,5	145	76,3	45	23,7	**190**
59	16	1	1	76	97,4	2	2,6	60	77,9	17	22,1	**78**
9	1	0	0	13	100,0	0	0,0	9	90,0	1	10,0	**13**
82 497	**28 775**	**52 908**	**24 508**	**111 313**	**59,0**	**77 436**	**41,0**	**135 405**	**71,8**	**53 283**	**28,2**	**188 749**
7 268	2 367	10 515	5 703	9 653	37,3	16 235	62,7	17 783	68,8	8 070	31,2	**25 888**
89 765	**31 142**	**63 423**	**30 211**	**120 966**	**56,4**	**93 671**	**43,6**	**153 188**	**71,4**	**61 353**	**28,6**	**214 494**[c]

12 Catégorie professionnelle, modalité d'emploi, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi, le sexe et le groupe linguistique, 1989

Catégorie professionnelle et modalité d'emploi	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Gestion													
Temps plein													
• Durée indéterminée	3 089	874	495	154	**3 963**	85,9	**649**	14,1	**3 584**	77,7	**1 028**	22,3	**4 612**
• Période déterminée	11	7	1	1	**18**	90,0	**2**	10,0	**12**	60,0	**8**	40,0	**20**
Total	**3 100**	**881**	**496**	**155**	**3 981**	**85,9**	**651**	**14,1**	**3 596**	**77,6**	**1 036**	**22,4**	**4 632**
Scientifique et professionnelle													
Temps plein													
• Durée indéterminée	13 033	3 460	3 537	1 264	**16 502**	77,5	**4 803**	22,5	**16 570**	77,8	**4 724**	22,2	**21 305**
• Saisonnier	2	1	0	1	**3**	75,0	**1**	25,0	**2**	50,0	**2**	50,0	**4**
• Période déterminée	541	165	480	181	**709**	51,8	**661**	48,2	**1 021**	74,7	**346**	25,3	**1 370**
Total	13 576	3 626	4 017	1 446	17 214	**75,9**	5 465	**24,1**	17 593	**77,6**	5 072	**22,4**	**22 679**
Temps partiel													
• Durée indéterminée	20	25	180	100	**45**	13,8	**280**	86,2	**200**	61,5	**125**	38,5	**325**
• Période déterminée	33	9	20	14	**42**	55,3	**34**	44,7	**53**	69,7	**23**	30,3	**76**
Total	53	34	200	114	**87**	21,7	**314**	78,3	**253**	63,1	**148**	36,9	**401**
Total	**13 629**	**3 660**	**4 217**	**1 560**	**17 301**	**75,0**	**5 779**	**25,0**	**17 846**	**77,4**	**5 220**	**22,6**	**23 080**
Administration et service extérieur													
Temps plein													
• Durée indéterminée	23 127	9 981	15 062	7 125	**33 113**	59,9	**22 191**	40,1	**38 189**	69,1	**17 106**	30,9	**55 304**
• Saisonnier	12	10	15	5	**22**	52,4	**20**	47,6	**27**	64,3	**15**	35,7	**42**
• Période déterminée	898	324	751	340	**1 225**	52,9	**1 092**	47,1	**1 649**	71,3	**664**	28,7	**2 317**
Total	24 037	10 315	15 828	7 470	34 360	**59,6**	23 303	**40,4**	39 865	**69,2**	17 785	**30,8**	**57 663**
Temps partiel													
• Durée indéterminée	66	43	560	263	**109**	11,7	**823**	88,3	**626**	67,2	**306**	32,8	**932**
• Saisonnier	44	8	10	1	**52**	82,5	**11**	17,5	**54**	85,7	**9**	14,3	**63**
• Période déterminée	42	21	63	28	**63**	40,9	**91**	59,1	**105**	68,2	**49**	31,8	**154**
Total	152	72	633	292	**224**	19,5	**925**	80,5	**785**	68,3	**364**	31,7	**1 149**
Total	**24 189**	**10 387**	**16 461**	**7 762**	**34 584**	**58,8**	**24 228**	**41,2**	**40 650**	**69,1**	**18 149**	**30,9**	**58 812**
Technique													
Temps plein													
• Durée indéterminée	16 645	4 335	2 421	779	**20 990**	86,8	**3 201**	13,2	**19 066**	78,9	**5 114**	21,1	**24 191**
• Saisonnier	284	57	43	14	**341**	85,7	**57**	14,3	**327**	82,2	**71**	17,8	**398**
• Période déterminée	626	180	353	109	**814**	63,7	**463**	36,3	**979**	77,2	**289**	22,8	**1 277**
Total	17 555	4 572	2 817	902	22 145	**85,6**	3 721	**14,4**	20 372	**78,8**	5 474	**21,2**	**25 866**
Temps partiel													
• Durée indéterminée	9	2	88	38	**11**	8,0	**126**	92,0	**97**	70,8	**40**	29,2	**137**
• Saisonnier	0	0	2	1	**0**	0,0	**3**	100,0	**2**	66,7	**1**	33,3	**3**
• Période déterminée	27	3	16	6	**30**	57,7	**22**	42,3	**43**	82,7	**9**	17,3	**52**
Total	36	5	106	45	**41**	21,4	**151**	78,6	**142**	74,0	**50**	26,0	**192**
Total	**17 591**	**4 577**	**2 923**	**947**	**22 186**	**85,1**	**3 872**	**14,9**	**20 514**	**78,8**	**5 524**	**21,2**	**26 058**
Total (catégories d'agents)													
Temps plein													
• Durée indéterminée	55 894	18 650	21 515	9 322	**74 568**	70,7	**30 844**	29,3	**77 409**	73,5	**27 972**	26,5	**105 412**
• Saisonnier	298	68	58	20	**366**	82,4	**78**	17,6	**356**	80,2	**88**	19,8	**444**
• Période déterminée	2 076	676	1 585	631	**2 766**	55,5	**2 218**	44,5	**3 661**	73,7	**1 307**	26,3	**4 984**
Total	58 268	19 394	23 158	9 973	77 700	**70,1**	33 140	**29,9**	81 426	**73,5**	29 367	**26,5**	**110 840**
Temps partiel													
• Durée indéterminée	95	70	828	401	**165**	11,8	**1 229**	88,2	**923**	66,2	**471**	33,8	**1 394**
• Saisonnier	44	8	12	2	**52**	78,8	**14**	21,2	**56**	84,8	**10**	15,2	**66**
• Période déterminée	102	33	99	48	**135**	47,9	**147**	52,1	**201**	71,3	**81**	28,7	**282**
Total	241	111	939	451	**352**	20,2	**1 390**	79,8	**1 180**	67,7	**562**	32,3	**1 742**
Total	**58 509**	**19 505**	**24 097**	**10 424**	**78 052**	**69,3**	**34 530**	**30,7**	**82 606**	**73,4**	**29 929**	**26,6**	**112 582**

suite du relevé 12

Catégorie professionnelle et modalité d'emploi	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Soutien administratif													
Temps plein													
• Durée indéterminée	5 534	3 217	28 264	14 182	**8 753**	17,1	**42 458**	82,9	**33 798**	66,0	**17 399**	34,0	**51 211**
• Saisonnier	5	7	93	61	**12**	7,2	**154**	92,8	**98**	59,0	**68**	41,0	**166**
• Période déterminée	1 412	627	5 547	3 168	**2 039**	18,9	**8 721**	81,1	**6 959**	64,7	**3 795**	35,3	**10 760**
Total	**6 951**	**3 851**	**33 904**	**17 411**	10 804	17,4	51 333	**82,6**	40 855	**65,8**	21 262	**34,2**	**62 137**
Temps partiel													
• Durée indéterminée	48	33	1 367	888	**81**	3,5	**2 255**	96,5	**1 415**	60,6	**921**	39,4	**2 336**
• Saisonnier	0	0	2	1	**0**	0,0	**3**	100,0	**2**	66,7	**1**	33,3	**3**
• Période déterminée	57	41	335	195	**98**	15,4	**538**	84,6	**392**	62,4	**236**	37,6	**636**
Total	105	74	1 704	1 084	**179**	6,0	**2 796**	94,0	**1 809**	61,0	**1 158**	39,0	**2 975**
Total	**7 056**	**3 925**	**35 608**	**18 495**	**10 983**	**16,9**	**54 129**	**83,1**	**42 664**	**65,6**	**22 420**	**34,4**	**65 112**
Exploitation													
Temps plein													
• Durée indéterminée	20 826	6 842	2 995	954	**27 677**	87,5	**3 949**	12,5	**23 821**	75,3	**7 796**	24,7	**31 626**
• Saisonnier	586	156	72	15	**743**	89,5	**87**	10,5	**658**	79,4	**171**	20,6	**830**
• Période déterminée	2 452	577	360	119	**3 032**	86,4	**479**	13,6	**2 812**	80,2	**696**	19,8	**3 511**
Total	23 864	7 575	3 427	1 088	31 452	87,4	4 515	12,6	27 291	75,9	8 663	24,1	**35 967**
Temps partiel													
• Durée indéterminée	54	57	102	110	**111**	34,3	**213**	65,7	**156**	48,3	**167**	51,7	**324**
• Saisonnier	5	1	4	1	**6**	54,5	**5**	45,5	**9**	81,8	**2**	18,2	**11**
• Période déterminée	27	10	26	37	**37**	37,0	**63**	63,0	**53**	53,0	**47**	47,0	**100**
Total	86	68	132	148	**154**	35,4	**281**	64,6	**218**	50,2	**216**	49,8	**435**
Total	**23 950**	**7 643**	**3 559**	**1 236**	**31 606**	**86,8**	**4 796**	**13,2**	**27 509**	**75,6**	**8 879**	**24,4**	**36 402**
Toutes les catégories													
Temps plein													
• Durée indéterminée	82 497	28 775	52 908	24 508	**111 313**	59,0	**77 436**	41,0	**135 405**	71,8	**53 283**	28,2	**188 749**
• Saisonnier	889	231	223	96	**1 121**	77,8	**319**	22,2	**1 112**	77,3	**327**	22,7	**1 440**
• Période déterminée	5 946	1 883	7 515	3 920	**7 846**	40,7	**11 443**	59,3	**13 461**	69,9	**5 803**	30,1	**19 289**
Total	**89 332**	**30 889**	**60 646**	**28 524**	120 280	57,4	89 198	**42,6**	149 978	**71,6**	59 413	**28,4**	**209 478**
Temps partiel													
• Durée indéterminée	197	160	2 299	1 402	**357**	8,8	**3 702**	91,2	**2 496**	61,5	**1 562**	38,5	**4 059**
• Saisonnier	49	9	18	4	**58**	72,5	**22**	27,5	**67**	83,7	**13**	16,2	**80**
• Période déterminée	187	84	460	281	**271**	26,6	**749**	73,4	**647**	63,9	**365**	36,1	**1 020**
Total	433	253	2 777	1 687	**686**	13,3	**4 473**	86,7	**3 210**	62,3	**1 940**	37,7	**5 159**
Total global	**89 765**	**31 142**	**63 423**	**30 211**	**120 966**	**56,4**	**93 671**	**43,6**	**153 188**	**71,4**	**61 353**	**28,6**	**214 494**[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 65.

Nota : – L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle ou le groupe linguistique.

– Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

13 Catégorie et groupe professionnels, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon la catégorie et le groupe professionnels, le sexe et le groupe linguistique, 1989

Catégorie et groupe professionnels	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Gestion													
Direction (EX)	1 840	542	247	78	2 382	88,0	325	12,0	2 087	77,1	620	22,9	**2 707**
Gestion supérieure (SM)	1 260	339	249	77	1 599	83,1	326	16,9	1 509	78,4	416	21,6	**1 925**
Total	**3 100**	**881**	**496**	**155**	**3 981**	**85,9**	**651**	**14,1**	**3 596**	**77,6**	**1 036**	**22,4**	**4 632**
Scientifique et professionnelle													
Actuariat (AC)	1	2	0	0	3	100,0	0	0,0	1	33,3	2	66,7	**3**
Agriculture (AG)	177	54	47	13	231	79,4	60	20,6	224	77,0	67	23,0	**291**
Architecture et urbanisme (AR)	199	49	32	9	248	85,8	41	14,2	231	79,9	58	20,1	**289**
Art dentaire (DE)	23	4	1	0	27	96,4	1	3,6	24	85,7	4	14,3	**28**
Bibliothéconomie (LS)	119	50	280	60	169	33,1	341	66,9	399	78,4	110	21,6	**510**
Chimie (CH)	276	47	90	19	323	74,8	109	25,2	366	84,7	66	15,3	**432**
Droit (LA)	451	171	243	123	622	63,0	366	37,0	694	70,2	294	29,8	**988**
Économie, sociologie et statistique (ES)	1 427	403	479	133	1 832	75,0	612	25,0	1 906	78,1	536	21,9	**2 444**
Enseignement (ED)	561	364	530	378	925	50,5	908	49,5	1 091	59,5	742	40,5	**1 833**
Enseignement universitaire (UT)	149	89	4	3	239	97,2	7	2,8	153	62,4	92	37,6	**246**
Ergothérapie et physiothérapie (OP)	1	0	23	9	1	3,0	32	97,0	24	72,7	9	27,3	**33**
Génie et arpentage (EN)	2 244	492	105	49	2 736	94,7	154	5,3	2 349	81,3	541	18,7	**2 890**
Mathémathiques (MA)	100	40	40	18	140	70,7	58	29,3	140	70,7	58	29,3	**198**
Médecine (MD)	175	57	48	6	233	81,2	54	18,8	223	78,0	63	22,0	**287**
Médecine vétérinaire (VM)	372	151	60	32	523	85,0	92	15,0	432	70,2	183	29,8	**615**
Météorologie (MT)	418	120	49	12	541	89,9	61	10,1	467	78,0	132	22,0	**602**
Pharmacie (PH)	22	14	14	12	36	58,1	26	41,9	36	58,1	26	41,9	**62**
Psychologie (PS)	72	27	28	16	99	69,2	44	30,8	100	69,9	43	30,1	**143**
Recherche historique (HR)	155	51	80	22	206	66,9	102	33,1	235	76,3	73	23,7	**308**
Recherche scientifique (SE)	1 796	196	134	38	1 996	92,1	172	7,9	1 930	89,2	234	10,8	**2 168**
Réglementation scientifique (SG)	302	97	101	36	399	74,4	137	25,6	403	75,2	133	24,8	**536**
Sciences biologiques (BI)	781	109	224	43	890	76,9	268	23,1	1 005	86,9	152	13,1	**1 158**
Sciences domestiques (HE)	1	0	15	15	1	3,2	30	96,8	16	51,6	15	48,4	**31**
Sciences forestières (FO)	106	29	9	1	135	93,1	10	6,9	115	79,3	30	20,7	**145**
Sciences infirmières (NU)	147	49	966	316	196	13,3	1 282	86,7	1 113	75,3	365	24,7	**1 478**
Sciences physiques (PC)	657	92	121	35	750	82,8	156	17,2	778	86,0	127	14,0	**906**
Service scientifique de la défense (DS)	398	119	36	16	517	90,9	52	9,1	434	76,3	135	23,7	**569**
Service social (SW)	51	14	34	6	65	61,9	40	38,1	85	81,0	20	19,0	**105**
Vérification (AU)	2 448	770	424	140	3 218	85,1	564	14,9	2 872	75,9	910	24,1	**3 782**
Total	**13 629**	**3 660**	**4 217**	**1 560**	**17 301**	**75,0**	**5 779**	**25,0**	**17 846**	**77,4**	**5 220**	**22,6**	**23 080**
Administration et service extérieur													
Achat et approvisionnement (PG)	1 069	450	547	218	1 519	66,5	765	33,5	1 616	70,8	668	29,2	**2 284**
Administration des programmes (PM)	11 255	4 549	8 531	2 783	15 806	58,3	11 315	41,7	19 786	73,0	7 332	27,0	**27 121**
Commerce (CO)	1 221	335	274	101	1 556	80,6	375	19,4	1 495	77,4	436	22,6	**1 931**
Gestion des finances (FI)	1 233	478	582	226	1 711	67,9	808	32,1	1 815	72,1	704	27,9	**2 519**
Gestion des systèmes informatiques (CS)	2 528	862	770	390	3 392	74,5	1 160	25,5	3 298	72,5	1 252	27,5	**4 552**
Gestion du personnel (PE)	760	538	1 038	639	1 299	43,6	1 677	56,4	1 798	60,4	1 177	39,6	**2 976**
Organisation et méthodes (OM)	306	97	144	58	403	66,6	202	33,4	450	74,4	155	25,6	**605**
Programmes de bien-être social (WP)	585	281	354	176	866	62,0	531	38,0	939	67,3	457	32,7	**1 397**
Service d'information (IS)	377	231	476	315	609	43,5	792	56,5	853	61,0	546	39,0	**1 401**
Service extérieur (FS)	689	225	167	45	914	81,2	212	18,8	856	76,0	270	24,0	**1 126**
Services administratifs (AS)	4 076	1 927	3 480	2 316	6 005	50,9	5 798	49,1	7 556	64,0	4 243	36,0	**11 803**

suite du relevé 13

Catégorie et groupe professionnels	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Stagiaires en administration (AT)	15	16	20	10	**31**	50,8	**30**	49,2	**35**	57,4	**26**	42,6	**61**
Traduction (TR)	75	398	78	485	**473**	45,7	**563**	54,3	**153**	14,8	**883**	85,2	**1 036**
Total	**24 189**	**10 387**	**16 461**	**7 762**	**34 584**	**58,8**	**24 228**	**41,2**	**40 650**	**69,1**	**18 149**	**30,9**	**58 812**
Technique													
Contrôle de la circulation aérienne (AI)	1 667	272	65	17	**1 942**	95,9	**82**	4,1	**1 732**	85,7	**289**	14,3	**2 024**
Dessin et illustration (DD)	995	269	205	52	**1 266**	83,1	**257**	16,9	**1 200**	78,9	**321**	21,1	**1 523**
Électronique (EL)	2 263	622	38	15	**2 886**	98,2	**53**	1,8	**2 301**	78,3	**637**	21,7	**2 939**
Inspection des produits primaires (PI)	1 729	595	216	75	**2 324**	88,9	**291**	11,1	**1 945**	74,4	**670**	25,6	**2 615**
Inspection technique (TI)	1 069	358	42	7	**1 427**	96,7	**49**	3,3	**1 111**	75,3	**365**	24,7	**1 476**
Navigation aérienne (AO)	482	94	22	7	**578**	95,2	**29**	4,8	**504**	83,3	**101**	16,7	**607**
Officiers de navire (SO)	1 075	246	47	26	**1 321**	94,8	**73**	5,2	**1 122**	80,5	**272**	19,5	**1 394**
Photographie (PY)	76	34	13	3	**110**	87,3	**16**	12,7	**89**	70,6	**37**	29,4	**126**
Radiotélégraphie (RO)	941	175	90	24	**1 116**	90,7	**114**	9,3	**1 031**	83,8	**199**	16,2	**1 230**
Soutien de l'enseignement (EU)	5	2	13	0	**7**	35,0	**13**	65,0	**18**	90,0	**2**	10,0	**20**
Soutien des sciences sociales (SI)	692	352	806	379	**1 044**	46,8	**1 185**	53,2	**1 498**	67,2	**731**	32,8	**2 229**
Soutien technologique et scientifique (EG)	4 617	1 079	983	235	**5 705**	82,4	**1 220**	17,6	**5 600**	81,0	**1 314**	19,0	**6 925**
Techniciens divers (GT)	1 980	479	383	107	**2 460**	83,4	**490**	16,6	**2 363**	80,1	**586**	19,9	**2 950**
Total	**17 591**	**4 577**	**2 923**	**947**	**22 186**	**85,1**	**3 872**	**14,9**	**20 514**	**78,8**	**5 524**	**21,2**	**26 058**
Soutien administratif													
Commis aux écritures et règlements (CR)	5 963	3 465	26 533	12 889	**9 430**	19,3	**39 437**	80,7	**32 496**	66,5	**16 354**	33,5	**48 867**
Communications (CM)	298	78	159	36	**376**	65,8	**195**	34,2	**457**	80,0	**114**	20,0	**571**
Mécanographie (OE)	119	68	119	59	**187**	51,2	**178**	48,8	**238**	65,2	**127**	34,8	**365**
Secrétariat, sténographie, dactylographie (ST)	103	64	7 586	5 055	**167**	1,3	**12 651**	98,7	**7 689**	60,0	**5 119**	40,0	**12 818**
Traitements des données (DA)	573	250	1 211	456	**823**	33,0	**1 668**	67,0	**1 784**	71,6	**706**	28,4	**2 491**
Total	**7 056**	**3 925**	**35 608**	**18 495**	**10 983**	**16,9**	**54 129**	**83,1**	**42 664**	**65,6**	**22 420**	**34,4**	**65 112**
Exploitation													
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)	1 312	319	13	2	**1 631**	99,1	**15**	0,9	**1 325**	80,5	**321**	19,5	**1 646**
Équipage de navires (SC)	1 577	97	45	6	**1 674**	97,0	**51**	3,0	**1 622**	94,0	**103**	6,0	**1 725**
Gardiens de phare (LI)	232	2	3	0	**234**	98,7	**3**	1,3	**235**	99,2	**2**	0,8	**237**
Manœuvres et hommes de métier (GL)	10 287	3 013	262	58	**13 307**	97,7	**320**	2,3	**10 549**	77,5	**3 071**	22,5	**13 627**
Pompiers (FR)	1 099	200	17	1	**1 299**	98,6	**18**	1,4	**1 116**	84,7	**201**	15,3	**1 317**
Réparation de navires (SR)	2 339	27	22	1	**2 368**	99,0	**23**	1,0	**2 361**	98,8	**28**	1,2	**2 391**
Services correctionnels (CX)	2 496	1 515	509	168	**4 012**	85,6	**677**	14,4	**3 005**	64,1	**1 683**	35,9	**4 689**
Services d'imprimerie (PR)	235	400	113	277	**635**	62,0	**390**	38,0	**348**	34,0	**677**	66,0	**1 025**
Services divers (GS)	4 201	1 680	2 218	439	**5 881**	68,9	**2 657**	31,1	**6 419**	75,2	**2 119**	24,8	**8 538**
Services hospitaliers (HS)	172	390	357	284	**565**	46,8	**642**	53,2	**529**	44,0	**674**	56,0	**1 207**
Total	**23 950**	**7 643**	**3 559**	**1 236**	**31 606**	**86,8**	**4 796**	**13,2**	**27 509**	**75,6**	**8 879**	**24,4**	**36 402**
Total global	**89 765**	**31 142**	**63 423**	**30 211**	**120 966**	**56,4**	**93 671**	**43,6**	**153 188**	**71,4**	**61 353**	**28,6**	**214 494**[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 65.

Nota :–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le groupe professionnel ou le groupe linguistique.

–Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

14 Lieu de travail, catégorie professionnelle et sexe

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon le lieu de travail, la catégorie professionnelle et le sexe, 1989

	Catégorie professionnelle														
	Gestion					Scientifique et professionnelle					Administration et service extérieur				
	Hommes		Femmes			Hommes		Femmes			Hommes		Femmes		
Lieu de travail	N.	%	N.	%	Total	N.	%	N.	%	Total	N.	%	N.	%	Total
Terre-Neuve	29	93,5	2	6,5	**31**	237	90,1	26	9,9	**263**	714	72,2	275	27,8	**989**
Île-du-Prince-Édouard	31	88,6	4	11,4	**35**	83	79,8	21	20,2	**104**	358	59,9	240	40,1	**598**
Nouvelle-Écosse	92	96,8	3	3,2	**95**	812	82,9	168	17,1	**980**	1 316	64,5	724	35,5	**2 040**
Nouveau-Brunswick	65	95,6	3	4,4	**68**	388	82,2	84	17,8	**472**	1 098	64,0	617	36,0	**1 715**
Québec (sauf RCN)	178	90,4	19	9,6	**197**	2 206	71,8	868	28,2	**3 074**	4 971	62,9	2 937	37,1	**7 908**
Québec (RCN)	661	82,8	137	17,2	**798**	1 274	74,6	434	25,4	**1 708**	4 425	57,1	3 324	42,9	**7 749**
Ontario (RCN)	1 989	84,3	370	15,7	**2 359**	5 479	73,9	1 939	26,1	**7 418**	9 162	57,3	6 825	42,7	**15 987**
Ontario (sauf RCN)	194	88,6	25	11,4	**219**	2 786	76,9	839	23,1	**3 625**	5 466	55,3	4 417	44,7	**9 883**
Manitoba	81	94,2	5	5,8	**86**	742	70,7	307	29,3	**1 049**	1 239	60,0	825	40,0	**2 064**
Saskatchewan	59	96,7	2	3,3	**61**	498	63,9	281	36,1	**779**	823	58,7	578	41,3	**1 401**
Alberta	87	90,6	9	9,4	**96**	1 112	78,1	312	21,9	**1 424**	1 617	55,6	1 293	44,4	**2 910**
Colombie-Britannique	129	94,9	7	5,1	**136**	1 492	80,5	362	19,5	**1 854**	2 592	57,5	1 915	42,5	**4 507**
Yukon	11	100,0	0	0,0	**11**	58	33,7	114	66,3	**172**	69	52,7	62	47,3	**131**
Territoires du Nord-Ouest	8	100,0	0	0,0	**8**	48	69,6	21	30,4	**69**	96	61,9	59	38,1	**155**
Extérieur du Canada	263	92,6	21	7,4	**284**	86	96,6	3	3,4	**89**	638	82,3	137	17,7	**775**
Total	**3 981**	**85,9**	**651**	**14,1**	4 632	**17 301**	**75,0**	**5 779**	**25,0**	23 080	**34 584**	**58,8**	**24 228**	**41,2**	58 812

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 65.

Nota :–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail ou la catégorie professionnelle.

suite du relevé 14

Catégorie professionnelle																				
Technique					Soutien administratif					Exploitation					Total					
Hommes		Femmes			Hommes		Femmes			Hommes		Femmes			Hommes		Femmes		Total
N.	%	N.	%	Total	N.	%	N.	%	Total	N.	%	N.	%	Total	N.	%	N.	%	global
1 132	95,4	55	4,6	**1 187**	290	20,9	1 097	79,1	**1 387**	1 329	96,0	56	4,0	**1 385**	3 731	71,2	1 511	28,8	**5 242**
226	93,0	17	7,0	**243**	101	14,0	622	86,0	**723**	342	92,2	29	7,8	**371**	1 141	55,0	935	45,0	**2 076**
1 949	92,0	170	8,0	**2 119**	454	14,7	2 641	85,3	**3 095**	4 715	93,3	339	6,7	**5 054**	9 340	69,8	4 045	30,2	**13 385**
960	92,5	78	7,5	**1 038**	297	12,4	2 098	87,6	**2 395**	1 506	91,3	143	8,7	**1 649**	4 314	58,8	3 023	41,2	**7 337**
3 213	88,6	415	11,4	**3 628**	1 558	16,9	7 650	83,1	**9 208**	5 471	88,2	735	11,8	**6 206**	17 608	58,2	12 626	41,8	**30 234**
715	71,3	288	28,7	**1 003**	1 311	22,1	4 618	77,9	**5 929**	648	77,9	184	22,1	**832**	9 055	50,2	8 990	49,8	**18 045**
3 886	72,5	1 476	27,5	**5 362**	3 850	21,8	13 847	78,2	**17 697**	2 968	84,1	563	15,9	**3 531**	27 511	52,2	25 163	47,8	**52 674**
3 403	88,7	433	11,3	**3 836**	1 514	14,6	8 837	85,4	**10 351**	5 254	82,9	1 080	17,1	**6 334**	18 682	54,4	15 656	45,6	**34 338**
1 151	87,0	172	13,0	**1 323**	405	13,1	2 683	86,9	**3 088**	1 236	83,4	246	16,6	**1 482**	4 859	53,4	4 239	46,6	**9 098**
704	87,5	101	12,5	**805**	90	5,8	1 471	94,2	**1 561**	1 009	83,4	201	16,6	**1 210**	3 183	54,7	2 634	45,3	**5 817**
1 706	86,2	273	13,8	**1 979**	276	8,2	3 100	91,8	**3 376**	2 527	80,8	600	19,2	**3 127**	7 359	56,7	5 621	43,3	**12 980**
2 694	89,1	328	10,9	**3 022**	648	11,8	4 855	88,2	**5 503**	4 339	88,8	545	11,2	**4 884**	11 901	59,8	8 014	40,2	**19 915**
134	82,2	29	17,8	**163**	3	1,6	189	98,4	**192**	95	59,4	65	40,6	**160**	371	44,6	460	55,4	**831**
287	88,9	36	11,1	**323**	8	3,9	195	96,1	**203**	131	92,9	10	7,1	**141**	580	64,3	322	35,7	**902**
26	96,3	1	3,7	**27**	178	44,1	226	55,9	**404**	36	100,0	0	0,0	**36**	1 227	76,0	388	24,0	**1 615**
22 186	**85,1**	**3 872**	**14,9**	**26 058**	**10 983**	**16,9**	**54 129**	**83,1**	**65 112**	**31 606**	**86,8**	**4 796**	**13,2**	**36 402**	**120 966**	**56,4**	**93 671**	**43,6**	**214 494***

15 Catégorie professionnelle et lieu de travail

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon le lieu de travail et la catégorie professionnelle, 1989

	Catégorie professionnelle												
	Gestion		Scientifique et professionnelle		Administration et service extérieur		Technique		Soutien administratif		Exploitation		
Lieu de travail	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Terre-Neuve	31	0,6	263	5,0	989	18,9	1 187	22,6	1 387	26,5	1 385	26,4	**5 242**
Île-du-Prince-Édouard	35	1,7	104	5,0	598	28,8	243	11,7	723	34,8	371	17,9	**2 076**
Nouvelle-Écosse	95	0,7	980	7,3	2 040	15,2	2 119	15,8	3 095	23,1	5 054	37,8	**13 385**
Nouveau-Brunswick	68	0,9	472	6,4	1 715	23,4	1 038	14,1	2 395	32,6	1 649	22,5	**7 337**
Québec (sauf RCN)	197	0,7	3 074	10,2	7 908	26,2	3 628	12,0	9 208	30,5	6 206	20,5	**30 234**
Québec (RCN)	798	4,4	1 708	9,5	7 749	42,9	1 003	5,6	5 929	32,9	832	4,6	**18 045**
Ontario (RCN)	2 359	4,5	7 418	14,1	15 987	30,4	5 362	10,2	17 697	33,6	3 531	6,7	**52 674**
Ontario (sauf RCN)	219	0,6	3 625	10,6	9 883	28,8	3 836	11,2	10 351	30,1	6 334	18,4	**34 338**
Manitoba	86	0,9	1 049	11,5	2 064	22,7	1 323	14,5	3 088	33,9	1 482	16,3	**9 098**
Saskatchewan	61	1,0	779	13,4	1 401	24,1	805	13,8	1 561	26,8	1 210	20,8	**5 817**
Alberta	96	0,7	1 424	11,0	2 910	22,4	1 979	15,2	3 376	26,0	3 127	24,1	**12 980**
Colombie-Britannique	136	0,7	1 854	9,3	4 507	22,6	3 022	15,2	5 503	27,6	4 884	24,5	**19 915**
Yukon	11	1,3	172	20,7	131	15,8	163	19,6	192	23,1	160	19,3	**831**
Territoires du Nord-Ouest	8	0,9	69	7,6	155	17,2	323	35,8	203	22,5	141	15,6	**902**
Étranger	284	17,6	89	5,5	775	48,0	27	1,7	404	25,0	36	2,2	**1 615**
Total	**4 632**	**2,2**	**23 080**	**10,8**	**58 812**	**27,4**	**26 058**	**12,1**	**65 112**	**30,3**	**36 402**	**17,0**	**214 494**[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 65.

Nota :–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle ou le lieu de travail.

16 Catégorie de la gestion et groupe désigné de l'équité en matière d'emploi

Répartition, en nombre et pourcentage, des hommes, des femmes, des anglophones, des francophones et des membres des groupes désignés de l'équité en matière d'emploi, au sein de la catégorie de la gestion, selon le groupe et le niveau, 1988 et 1989

1988

	Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Autochtones[a]		Personnes handicapées[a]		Membres de minorités visibles[a]		Effectif total de la catégorie
Groupe et niveau	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	
EX-5[b]	93	97,9	2	2,1	74	77,9	21	22,1	—	—	—	—	—	—	**95**
EX-4	202	90,6	21	9,4	166	74,4	57	25,6	—	—	—	—	—	—	**223**
EX-3	440	93,4	31	6,6	382	81,1	89	18,9	—	—	5	1,1	7	1,5	**471**
EX-2	737	90,4	78	9,6	631	77,4	184	22,6	9	1,1	14	1,7	16	2,0	**815**
EX-1	864	86,2	138	13,8	786	78,4	216	21,6	4	0,4	19	1,9	12	1,2	**1 002**
SM	1 642	85,0	289	15,0	1 525	79,0	406	21,0	21	1,1	34	1,8	43	2,2	**1 931**
Total	**3 978**	**87,7**	**559**	**12,3**	**3 564**	**78,6**	**973**	**21,4**	**37**	**0,8**	**74**	**1,6**	**81**	**1,8**	**4 537**

1989

EX-5[b]	95	97,9	2	2,1	77	79,4	20	20,6	0	0,0	—	—	0	0,0	**97**
EX-4	204	88,3	27	11,7	170	73,6	61	26,4	—	—	—	—	3	1,3	**231**
EX-3	454	92,7	36	7,3	389	79,4	101	20,6	—	—	6	1,2	8	1,6	**490**
EX-2	761	89,5	89	10,5	653	76,8	197	23,2	8	0,9	14	1,6	15	1,8	**850**
EX-1	868	83,5	171	16,5	798	76,8	241	23,2	8	0,8	23	2,2	17	1,6	**1 039**
SM	1 599	83,1	326	16,9	1 509	78,4	416	21,6	23	1,2	38	2,0	43	2,2	**1 925**
Total	**3 981**	**85,9**	**651**	**14,1**	**3 596**	**77,6**	**1 036**	**22,4**	**42**	**0,9**	**84**	**1,8**	**86**	**1,9**	**4 632**

[a] Voir Lexique, p. 138, pour la définition de : autochtones, personnes handicapées et membres des groupes de minorités visibles.
[b] Comprend des cadres de direction désignés GX. À ce titre, ils ont droit au salaire de DM-1.

Nota :–Les données concernant les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles sont tirées du Fichier central sur les groupes désignés du Secrétariat du Conseil du Trésor. Pour éviter toute identification des individus, les nombres trop petits n'apparaissent pas.

17 Exigences linguistiques du poste, catégorie professionnelle et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires selon la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique, 1989

Catégorie professionnelle	Exigences linguistiques du poste	Anglophones N.	Anglophones %	Francophones N.	Francophones %	Anglophones et francophones	Total
Gestion	Bilingue	2 617	74,1	917	25,9	3 534	**3 534**
	Anglais	622	98,0	13	2,0	635	**635**
	Français	0	0,0	4	100,0	4	**4**
	Anglais ou Français	328	78,7	89	21,3	417	**417**
	Total	**3 596**	**77,6**	**1 036**	**22,4**	**4 632**	4 632
Scientifique et professionelle	Bilingue	4 081	49,6	4 149	50,4	8 230	**8 230**
	Anglais	12 704	98,1	252	1,9	12 956	**12 956**
	Français	12	2,1	562	97,9	574	**574**
	Anglais ou Français	718	83,6	141	16,4	859	**859**
	Total	**17 846**	**77,4**	**5 220**	**22,6**	**23 066**	23 080
Administration et service extérieur	Bilingue	9 429	39,1	14 700	60,9	24 129	**24 129**
	Anglais	28 980	97,6	716	2,4	29 696	**29 696**
	Français	13	0,6	2 093	99,4	2 106	**2 106**
	Anglais ou Français	1 479	76,9	444	23,1	1 923	**1 923**
	Total	**40 650**	**69,1**	**18 149**	**30,9**	**58 799**	58 812
Technique	Bilingue	1 748	32,5	3 624	67,5	5 372	**5 372**
	Anglais	17 568	97,7	412	2,3	17 980	**17 980**
	Français	37	3,1	1 143	96,9	1 180	**1 180**
	Anglais ou Français	886	78,0	250	22,0	1 136	**1 136**
	Total	**20 514**	**78,8**	**5 524**	**21,2**	**26 038**	26 058
Soutien administratif	Bilingue	5 038	26,9	13 718	73,1	18 756	**18 756**
	Anglais	33 702	96,0	1 391	4,0	35 093	**35 093**
	Français	81	1,5	5 296	98,5	5 377	**5 377**
	Anglais ou Français	2 267	64,6	1 242	35,4	3 509	**3 509**
	Total	**42 664**	**65,6**	**22 420**	**34,4**	**65 084**	65 112
Exploitation	Bilingue	656	22,3	2 284	77,7	2 940	**2 940**
	Anglais	24 326	98,2	448	1,8	24 774	**24 774**
	Français	107	2,4	4 396	97,6	4 503	**4 503**
	Anglais ou Français	1 597	50,4	1 569	49,6	3 166	**3 166**
	Total	**27 509**	**75,6**	**8 879**	**24,4**	**36 388**	36 402
Toutes les catégories	Bilingue	23 672	37,5	39 480	62,5	63 152	**63 152**
	Anglais	118 102	97,3	3 241	2,7	121 343	**121 343**
	Français	250	1,8	13 494	98,2	13 744	**13 744**
	Anglais ou Français	7 279	66,1	3 736	33,9	11 015	**11 015**
	Total global	**153 188**	**71,4**	**61 353**	**28,6**	**214 541**	214 494[a]

[a] L'effectif total ne provient pas de la même source que les autres données; voir Note technique, p. 65.

Nota :– L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste ou le groupe linguistique.

– Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

18 Catégorie de la gestion, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie de la gestion selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1989

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Affaires extérieures	342	99	24	8	**441**	93,2	**32**	6,8	**366**	77,4	**107**	22,6	**473**
Affaires indiennes et du Nord canadien	127	20	24	4	**147**	84,0	**28**	16,0	**151**	86,3	**24**	13,7	**175**
Agence canadienne de développement international	60	37	7	7	**97**	87,4	**14**	12,6	**67**	60,4	**44**	39,6	**111**
Agence de promotion économique du Canada atlantique	23	6	6	1	**29**	80,6	**7**	19,4	**29**	80,6	**7**	19,4	**36**
Agence spatiale canadienne	0	0	1	0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
Agriculture	122	31	16	3	**153**	89,0	**19**	11,0	**138**	80,2	**34**	19,8	**172**
Anciens combattants	31	4	5	2	**35**	83,3	**7**	16,7	**36**	85,7	**6**	14,3	**42**
Approvisionnements et Services	156	48	31	6	**204**	84,6	**37**	15,4	**187**	77,6	**54**	22,4	**241**
Archives nationales du Canada	11	2	4	1	**13**	72,2	**5**	27,8	**15**	83,3	**3**	16,7	**18**
Bibliothèque nationale du Canada	2	2	4	1	**4**	44,4	**5**	55,6	**6**	66,7	**3**	33,3	**9**
Bureau canadien de la sécurité aérienne	6	0	0	1	**6**	85,7	**1**	14,3	**6**	85,7	**1**	14,3	**7**
Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain	3	0	1	0	**3**	75,0	**1**	25,0	**4**	100,0	**0**	0,0	**4**
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	1	2	**0**	0,0	**3**	100,0	**1**	33,3	**2**	66,7	**3**
Bureau de privatisation et des affaires réglementaires	13	2	6	0	**15**	71,4	**6**	28,6	**19**	90,5	**2**	9,5	**21**
Bureau des relations fédérales-provinciales	12	8	6	2	**20**	71,4	**8**	28,6	**18**	64,3	**10**	35,7	**28**
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	2	1	0	**2**	66,7	**1**	33,3	**1**	33,3	**2**	66,7	**3**
Bureau du Conseil privé	32	14	21	5	**46**	63,9	**26**	36,1	**53**	73,6	**19**	26,4	**72**
Bureau du Directeur général des élections	0	2	0	0	**2**	100,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**2**	100,0	**2**
Bureau du surintendant des institutions financières	3	1	0	0	**4**	100,0	**0**	0,0	**3**	75,0	**1**	25,0	**4**
Centre canadien de gestion	4	2	3	0	**6**	66,7	**3**	33,3	**7**	77,8	**2**	22,2	**9**
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada	1	1	0	0	**2**	100,0	**0**	0,0	**1**	50,0	**1**	50,0	**2**
Commissariat aux langues officielles	1	9	3	2	**10**	66,7	**5**	33,3	**4**	26,7	**11**	73,3	**15**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	2	1	0	2	**3**	60,0	**2**	40,0	**2**	40,0	**3**	60,0	**5**
Commission canadienne des droits de la personne	2	0	3	1	**2**	33,3	**4**	66,7	**5**	83,3	**1**	16,7	**6**
Commission canadienne des grains	6	0	0	0	**6**	100,0	**0**	0,0	**6**	100,0	**0**	0,0	**6**
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	2	1	1	0	**3**	75,0	**1**	25,0	**3**	75,0	**1**	25,0	**4**
Commission de la fonction publique	27	23	10	9	**50**	72,5	**19**	27,5	**37**	53,6	**32**	46,4	**69**
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	1	1	0	0	**2**	100,0	**0**	0,0	**1**	50,0	**1**	50,0	**2**
Commission des relations de travail dans la fonction publique	4	3	0	0	**7**	100,0	**0**	0,0	**4**	57,1	**3**	42,9	**7**
Commission mixte internationale	2	0	0	0	**2**	100,0	**0**	0,0	**2**	100,0	**0**	0,0	**2**
Commission nationale des libérations conditionnelles	8	3	1	0	**11**	91,7	**1**	8,3	**9**	75,0	**3**	25,0	**12**
Communications	57	29	9	8	**86**	83,5	**17**	16,5	**66**	64,1	**37**	35,9	**103**
Conseil canadien des relations du travail	6	0	1	0	**6**	85,7	**1**	14,3	**7**	100,0	**0**	0,0	**7**
Conseil d'examen du prix des médicaments	1	0	0	0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**

suite du relevé 18

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	19	3	3	1	22	84,6	4	15,4	22	84,6	4	15,4	26
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	39	6	8	3	45	80,4	11	19,6	47	83,9	9	16,1	56
Conseil du Trésor (Secrétariat)	110	24	31	9	134	77,0	40	23,0	141	81,0	33	19,0	174
Consommateurs et Sociétés	53	13	9	3	66	84,6	12	15,4	62	79,5	16	20,5	78
Cour fédérale du Canada	5	0	0	0	5	100,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5
Cour suprême du Canada	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1
Défense nationale (fonctionnaires)	105	15	8	1	120	93,0	9	7,0	113	87,6	16	12,4	129
Diversification de l'économie de l'Ouest	30	1	4	1	31	86,1	5	13,9	34	94,4	2	5,6	36
Emploi et Immigration	118	53	21	7	171	85,9	28	14,1	139	69,8	60	30,2	199
Énergie, Mines et Ressources	103	27	13	3	130	89,0	16	11,0	116	79,5	30	20,5	146
Environnement	178	38	14	5	216	91,9	19	8,1	192	81,7	43	18,3	235
Expansion industrielle régionale	177	47	20	3	224	90,7	23	9,3	197	79,8	50	20,2	247
Finances	73	10	9	0	83	90,2	9	9,8	82	89,1	10	10,9	92
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	0	1	0	0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1
Greffe du Tribunal de la concurrence	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	1
Investissement Canada	9	1	3	0	10	76,9	3	23,1	12	92,3	1	7,7	13
Justice	5	7	3	0	12	80,0	3	20,0	8	53,3	7	46,7	15
Musées nationaux du Canada	25	9	5	3	34	81,0	8	19,0	30	71,4	12	28,6	42
Office national de l'énergie	13	1	1	1	14	87,5	2	12,5	14	87,5	2	12,5	16
Office national des transports	16	5	4	2	21	77,8	6	22,2	20	74,1	7	25,9	27
Pêches et Océans	111	31	9	2	142	92,8	11	7,2	120	78,4	33	21,6	153
Protection civile Canada	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1
Revenu national (Douanes et Accise)	76	21	13	3	97	85,8	16	14,2	89	78,8	24	21,2	113
Revenu national (Impôt)	103	37	7	1	140	94,6	8	5,4	110	74,3	38	25,7	148
Santé nationale et Bien-être social	105	20	30	8	125	76,7	38	23,3	135	82,8	28	17,2	163
Sciences et Technologie	17	5	8	1	22	71,0	9	29,0	25	80,6	6	19,4	31
Secrétariat canadien	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1
Secrétariat d'État du Canada	27	21	17	6	48	67,6	23	32,4	44	62,0	27	38,0	71
Secrétariat du Gouverneur général	1	2	1	0	3	75,0	1	25,0	2	50,0	2	50,0	4
Service canadien des forêts	22	4	1	1	26	92,9	2	7,1	23	82,1	5	17,9	28
Service correctionnel du Canada	58	29	8	4	87	87,9	12	12,1	66	66,7	33	33,3	99
Solliciteur général	23	3	5	2	26	78,8	7	21,2	28	84,8	5	15,2	33
Statistique Canada	60	18	11	2	78	85,7	13	14,3	71	78,0	20	22,0	91
Transports	220	42	20	10	262	89,7	30	10,3	240	82,2	52	17,8	292
Travail	23	6	9	3	29	70,7	12	29,3	32	78,0	9	22,0	41
Travaux publics	101	27	10	5	128	89,5	15	10,5	111	77,6	32	22,4	143
Tribunal canadien du commerce extérieur	5	3	1	0	8	88,9	1	11,1	6	66,7	3	33,3	9
Total	**3 100**	**881**	**496**	**155**	**3 981**	**85,9**	**651**	**14,1**	**3 596**	**77,6**	**1 036**	**22,4**	**4 632**

19 Catégorie scientifique et professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie scientifique et professionnelle selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1989

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Affaires extérieures	37	6	14	1	**43**	74,1	**15**	25,9	**51**	87,9	**7**	12,1	**58**
Affaires indiennes et du Nord canadien	439	29	428	12	**468**	51,5	**440**	48,5	**867**	95,5	**41**	4,5	**908**
Agence canadienne de développement international	52	44	6	12	**96**	84,2	**18**	15,8	**58**	50,9	**56**	49,1	**114**
Agence de promotion économique du Canada atlantique	6	1	1	0	**7**	87,5	**1**	12,5	**7**	87,5	**1**	12,5	**8**
Agriculture	1 545	341	261	89	**1 887**	84,4	**350**	15,6	**1 806**	80,8	**430**	19,2	**2 237**
Anciens combattants	68	44	112	194	**112**	26,8	**306**	73,2	**180**	43,1	**238**	56,9	**418**
Approvisionnements et Services	17	4	4	2	**21**	77,8	**6**	22,2	**21**	77,8	**6**	22,2	**27**
Archives nationales du Canada	61	21	38	9	**82**	63,6	**47**	36,4	**99**	76,7	**30**	23,3	**129**
Bibliothèque nationale du Canada	43	19	97	23	**62**	34,1	**120**	65,9	**140**	76,9	**42**	23,1	**182**
Bureau canadien de la sécurité aérienne	10	1	1	2	**11**	78,6	**3**	21,4	**11**	78,6	**3**	21,4	**14**
Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain	2	0	0	0	**2**	100,0	**0**	0,0	**2**	100,0	**0**	0,0	**2**
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	1	0	0	**1**	100,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**
Bureau de privatisation et des affaires réglementaires	4	1	4	0	**5**	55,6	**4**	44,4	**8**	88,9	**1**	11,1	**9**
Bureau de services juridiques des pensions	22	5	11	4	**27**	64,3	**15**	35,7	**33**	78,6	**9**	21,4	**42**
Bureau des relations fédérales-provinciales	1	2	1	0	**3**	75,0	**1**	25,0	**2**	50,0	**2**	50,0	**4**
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	1	1	2	2	**2**	33,3	**4**	66,7	**3**	50,0	**3**	50,0	**6**
Bureau du Conseil privé	3	0	0	0	**3**	100,0	**0**	0,0	**3**	100,0	**0**	0,0	**3**
Bureau du Directeur général des élections	0	1	0	0	**1**	100,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**
Centre canadien de gestion	0	1	0	0	**1**	100,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**
Commissariat aux langues officielles	0	1	1	0	**1**	50,0	**1**	50,0	**1**	50,0	**1**	50,0	**2**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	2	0	0	0	**2**	100,0	**0**	0,0	**2**	100,0	**0**	0,0	**2**
Commission canadienne des droits de la personne	2	2	3	2	**4**	44,4	**5**	55,6	**5**	55,6	**4**	44,4	**9**
Commission canadienne des grains	27	0	7	1	**27**	77,1	**8**	22,9	**34**	97,1	**1**	2,9	**35**
Commission canadienne des pensions	1	0	0	0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	5	4	4	3	**9**	56,3	**7**	43,8	**9**	56,3	**7**	43,8	**16**
Commission de la fonction publique	52	146	80	231	**198**	38,9	**311**	61,1	**132**	25,9	**377**	74,1	**509**
Commission de réforme du droit du Canada	0	1	1	0	**1**	50,0	**1**	50,0	**1**	50,0	**1**	50,0	**2**
Commission des relations de travail dans la fonction publique	2	0	1	1	**2**	50,0	**2**	50,0	**3**	75,0	**1**	25,0	**4**
Commission mixte internationale	8	0	0	0	**11**	91,7	**1**	8,3	**8**	100,0	**0**	0,0	**12**
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0	1	0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
Communications	223	72	26	9	**295**	89,4	**35**	10,6	**249**	75,5	**81**	24,5	**330**
Conseil canadien des relations du travail	1	0	1	2	**1**	25,0	**3**	75,0	**2**	50,0	**2**	50,0	**4**
Conseil d'examen du prix des médicaments	2	1	1	0	**3**	75,0	**1**	25,0	**3**	75,0	**1**	25,0	**4**
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	20	3	5	1	**23**	79,3	**6**	20,7	**25**	86,2	**4**	13,8	**29**

suite du relevé 19

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	4	1	0	0	5	100,0	0	0,0	4	80,0	1	20,0	5
Conseil du Trésor (Secrétariat)	19	3	4	2	22	78,6	6	21,4	23	82,1	5	17,9	28
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	2	0	0	0	2	100,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	2
Consommateurs et Sociétés	145	35	35	15	180	78,3	50	21,7	180	78,3	50	21,7	230
Cour fédérale du Canada	0	0	1	1	0	0,0	2	100,0	1	50,0	1	50,0	2
Cour suprême du Canada	2	3	8	2	5	33,3	10	66,7	10	66,7	5	33,3	15
Défense nationale (fonctionnaires)	1 091	387	221	150	1 480	80,0	371	20,0	1 312	71,0	537	29,0	1 851
Diversification de l'économie de l'Ouest	4	0	1	0	4	80,0	1	20,0	5	100,0	0	0,0	5
Emploi et Immigration	112	50	52	12	162	71,7	64	28,3	164	72,6	62	27,4	226
Énergie, Mines et Ressources	1 034	201	142	46	1 235	86,8	188	13,2	1 176	82,6	247	17,4	1 423
Environnement	1 371	291	228	66	1 666	85,0	294	15,0	1 599	81,7	357	18,3	1 960
Expansion industrielle régionale	36	16	10	3	52	80,0	13	20,0	46	70,8	19	29,2	65
Finances	173	41	60	16	214	73,8	76	26,2	233	80,3	57	19,7	290
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	17	3	10	3	20	60,6	13	39,4	27	81,8	6	18,2	33
Investissement Canada	2	0	3	0	2	40,0	3	60,0	5	100,0	0	0,0	5
Justice	415	151	221	103	566	63,6	324	36,4	636	71,5	254	28,5	890
Musées nationaux du Canada	59	14	31	6	73	66,4	37	33,6	90	81,8	20	18,2	110
Office national de l'énergie	66	11	11	8	77	80,2	19	19,8	77	80,2	19	19,8	96
Office national des transports	50	11	20	6	61	70,1	26	29,9	70	80,5	17	19,5	87
Pêches et Océans	833	97	123	25	931	86,3	148	13,7	956	88,7	122	11,3	1 079
Revenu national (Douanes et Accise)	387	114	74	33	501	82,4	107	17,6	461	75,8	147	24,2	608
Revenu national (Impôt)	2 083	669	366	122	2 752	84,9	488	15,1	2 449	75,6	791	24,4	3 240
Santé nationale et Bien-être social	735	166	905	140	902	46,3	1 046	53,7	1 640	84,3	306	15,7	1 948
Secrétariat d'État du Canada	8	10	5	6	18	62,1	11	37,9	13	44,8	16	55,2	29
Service canadien des forêts	321	53	27	5	374	92,1	32	7,9	348	85,7	58	14,3	406
Service correctionnel du Canada	267	117	267	77	384	52,7	344	47,3	534	73,4	194	26,6	728
Solliciteur général	10	1	7	0	11	61,1	7	38,9	17	94,4	1	5,6	18
Statistique Canada	456	175	186	70	631	71,1	256	28,9	642	72,4	245	27,6	887
Transports	561	139	35	24	700	92,2	59	7,8	596	78,5	163	21,5	759
Travail	42	13	10	2	55	82,1	12	17,9	52	77,6	15	22,4	67
Travaux publics	663	136	41	15	799	93,5	56	6,5	704	82,3	151	17,7	855
Tribunal canadien du commerce extérieur	5	0	1	2	5	62,5	3	37,5	6	75,0	2	25,0	8
Tribunal d'appel des anciens combattants	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	1
Total	**13 629**	**3 660**	**4 217**	**1 560**	**17 301**	**75,0**	**5 779**	**25,0**	**17 846**	**77,4**	**5 220**	**22,6**	**23 080**

Nota : L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

20 Catégorie de l'administration et du service extérieur, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie de l'administration et du service extérieur selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1989

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Affaires extérieures	929	351	300	115	1 280	75,5	415	24,5	1 229	72,5	466	27,5	**1 695**
Affaires indiennes et du Nord canadien	680	168	506	131	849	57,1	637	42,9	1 186	79,9	299	20,1	**1 486**
Agence canadienne de développement international	184	180	101	150	364	59,2	251	40,8	285	46,3	330	53,7	**615**
Agence de promotion économique du Canada atlantique	74	22	26	18	96	68,6	44	31,4	100	71,4	40	28,6	**140**
Agriculture	567	149	299	118	718	63,2	418	36,8	866	76,4	267	23,6	**1 136**
Anciens combattants	380	125	288	76	505	58,1	364	41,9	668	76,9	201	23,1	**869**
Approvisionnements et Services	1 537	700	901	508	2 237	61,4	1 409	38,6	2 438	66,9	1 208	33,1	**3 646**
Archives nationales du Canada	72	36	48	35	108	56,5	83	43,5	120	62,8	71	37,2	**191**
Bibliothèque nationale du Canada	23	11	15	8	34	59,6	23	40,4	38	66,7	19	33,3	**57**
Bureau canadien de la sécurité aérienne	4	4	17	10	8	22,9	27	77,1	21	60,0	14	40,0	**35**
Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain	10	0	2	0	10	83,3	2	16,7	12	100,0	0	0,0	**12**
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	1	0	15	5	1	4,8	20	95,2	16	76,2	5	23,8	**21**
Bureau de privatisation et des affaires réglementaires	2	1	8	2	3	23,1	10	76,9	10	76,9	3	23,1	**13**
Bureau des services juridiques des pensions	4	3	12	3	7	31,8	15	68,2	16	72,7	6	27,3	**22**
Bureau des relations fédérales-provinciales	5	2	3	4	7	50,0	7	50,0	8	57,1	6	42,9	**14**
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	1	3	1	1	4	66,7	2	33,3	2	33,3	4	66,7	**6**
Bureau du Conseil privé	15	21	28	32	36	37,5	60	62,5	43	44,8	53	55,2	**96**
Bureau du Directeur général des élections	1	9	5	7	10	45,5	12	54,5	6	27,3	16	72,7	**22**
Centre canadien de gestion	0	3	3	17	3	13,0	20	87,0	3	13,0	20	87,0	**23**
Commissariat aux langues officielles	17	30	14	28	47	52,8	42	47,2	31	34,8	58	65,2	**89**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	19	10	9	3	29	70,7	12	29,3	28	68,3	13	31,7	**41**
Commission canadienne des droits de la personne	33	12	45	19	45	41,3	64	58,7	78	71,6	31	28,4	**109**
Commission canadienne des grains	26	3	12	1	29	69,0	13	31,0	38	90,5	4	9,5	**42**
Commission canadienne des pensions	4	0	1	1	4	66,7	2	33,3	5	83,3	1	16,7	**6**
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	50	23	49	41	73	44,8	90	55,2	99	60,7	64	39,3	**163**
Commission de la fonction publique	204	181	195	257	385	46,0	452	54,0	399	47,7	438	52,3	**837**
Commission de réforme du droit du Canada	0	2	2	2	2	33,3	4	66,7	2	33,3	4	66,7	**6**
Commission de révision des marchés publics	1	0	0	1	1	50,0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	**2**
Commission des relations de travail dans la fonction publique	7	14	17	16	21	38,9	33	61,1	24	44,4	30	55,6	**54**
Commission mixte internationale	2	0	3	1	2	33,3	4	66,7	5	83,3	1	16,7	**6**
Commission nationale des libérations conditionnelles	25	14	48	31	40	33,6	79	66,4	73	61,9	45	38,1	**119**
Communications	207	131	173	148	338	51,3	321	48,7	380	57,7	279	42,3	**659**
Conseil canadien des relations du travail	7	8	5	13	15	45,5	18	54,5	12	36,4	21	63,6	**33**
Conseil d'examen du prix des médicaments	3	0	1	3	3	42,9	4	57,1	4	57,1	3	42,9	**7**

suite du relevé 20

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	70	41	31	55	111	56,3	86	43,7	101	51,3	96	48,7	**197**
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	22	7	16	8	29	54,7	24	45,3	38	71,7	15	28,3	**53**
Conseil du Trésor (Secrétariat)	111	51	92	53	162	52,8	145	47,2	203	66,1	104	33,9	**307**
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	2	5	2	1	7	70,0	3	30,0	4	40,0	6	60,0	**10**
Consommateurs et Sociétés	248	147	138	121	395	60,4	259	39,6	386	59,0	268	41,0	**654**
Cour canadienne de l'impôt	4	8	8	3	12	52,2	11	47,8	12	52,2	11	47,8	**23**
Cour fédérale du Canada	24	16	28	27	40	42,1	55	57,9	52	54,7	43	45,3	**95**
Cour suprême du Canada	4	3	3	5	7	46,7	8	53,3	7	46,7	8	53,3	**15**
Défense nationale (fonctionnaires)	1 327	357	479	210	1 684	71,0	689	29,0	1 806	76,1	567	23,9	**2 373**
Diversification de l'économie de l'Ouest	95	3	45	5	98	66,2	50	33,8	140	94,6	8	5,4	**148**
Emploi et Immigration	3 946	2 127	3 829	1 465	6 074	53,4	5 295	46,6	7 775	68,4	3 592	31,6	**11 369**
Énergie, Mines et Ressources	268	103	194	92	371	56,5	286	43,5	462	70,3	195	29,7	**657**
Environnement	715	248	380	184	963	63,1	564	36,9	1 095	71,7	432	28,3	**1 527**
Expansion industrielle régionale	586	228	254	173	814	65,6	427	34,4	840	67,7	401	32,3	**1 241**
Finances	59	31	57	43	90	47,4	100	52,6	116	61,1	74	38,9	**190**
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	91	16	88	46	107	44,4	134	55,6	179	74,3	62	25,7	**241**
Greffe du Tribunal de la concurrence	0	0	1	3	0	0,0	4	100,0	1	25,0	3	75,0	**4**
Investissement Canada	23	7	14	9	30	56,6	23	43,4	37	69,8	16	30,2	**53**
Justice	34	21	51	41	55	37,4	92	62,6	85	57,8	62	42,2	**147**
Musées nationaux du Canada	56	55	91	62	111	42,0	153	58,0	147	55,7	117	44,3	**264**
Office national de l'énergie	46	11	20	8	57	67,1	28	32,9	66	77,6	19	22,4	**85**
Office national des transports	80	46	57	39	126	56,8	96	43,2	137	61,7	85	38,3	**222**
Pêches et Océans	415	124	196	85	539	65,7	281	34,3	611	74,5	209	25,5	**820**
Revenu national (Douanes et Accise)	3 036	1 177	1 674	458	4 213	66,4	2 132	33,6	4 710	74,2	1 635	25,8	**6 345**
Revenu national (Impôt)	3 474	1 160	2 781	921	4 634	55,6	3 702	44,4	6 255	75,0	2 081	25,0	**8 336**
Santé nationale et Bien-être social	550	206	635	247	756	46,1	884	53,9	1 185	72,3	453	27,7	**1 640**
Secrétariat d'État du Canada	248	527	316	718	775	42,8	1 034	57,2	564	31,2	1 245	68,8	**1 809**
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	0	4	0	5	4	44,4	5	55,6	0	0,0	9	100,0	**9**
Secrétariat du Gouverneur général	4	7	10	20	11	26,8	30	73,2	14	34,1	27	65,9	**41**
Service canadien des forêts	89	32	46	18	123	65,8	64	34,2	135	73,0	50	27,0	**187**
Service correctionnel du Canada	878	420	356	215	1 298	69,4	571	30,6	1 234	66,0	635	34,0	**1 869**
Solliciteur général	45	11	36	21	56	49,1	58	50,9	81	71,7	32	28,3	**114**
Statistique Canada	358	196	177	130	554	64,3	307	35,7	535	62,1	326	37,9	**861**
Transports	1 222	407	701	264	1 630	62,8	965	37,2	1 923	74,1	671	25,9	**2 595**
Travail	185	82	120	55	267	60,4	175	39,6	305	69,0	137	31,0	**442**
Travaux publics	767	282	371	133	1 049	67,5	504	32,5	1 138	73,3	415	26,7	**1 553**
Tribunal canadien du commerce extérieur	9	4	5	11	13	44,8	16	55,2	14	48,3	15	51,7	**29**
Tribunal d'appel des anciens combattants	4	0	5	3	4	33,3	8	66,7	9	75,0	3	25,0	**12**
Tribunal de l'aviation civile	0	1	2	0	1	33,3	2	66,7	2	66,7	1	33,3	**3**
Total	**24 189**	**10 387**	**16 461**	**7 762**	**34 584**	**58,8**	**24 228**	**41,2**	**40 650**	**69,1**	**18 149**	**30,9**	**58 812**

Nota : L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

21 Catégorie technique, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie technique selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1989

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Affaires extérieures	113	17	29	10	**130**	76,9	**39**	23,1	**142**	84,0	**27**	16,0	**169**
Affaires indiennes et du Nord canadien	92	9	49	6	**101**	64,7	**55**	35,3	**141**	90,4	**15**	9,6	**156**
Agence canadienne de développement international	2	6	2	5	**8**	53,3	**7**	46,7	**4**	26,7	**11**	73,3	**15**
Agriculture	2 155	641	541	142	**2 802**	80,4	**683**	19,6	**2 696**	77,5	**783**	22,5	**3 485**
Anciens combattants	6	12	8	26	**18**	34,6	**34**	65,4	**14**	26,9	**38**	73,1	**52**
Approvisionnements et Services	68	36	20	13	**104**	75,9	**33**	24,1	**88**	64,2	**49**	35,8	**137**
Archives nationales du Canada	51	22	28	24	**73**	58,4	**52**	41,6	**79**	63,2	**46**	36,8	**125**
Bibliothèque nationale du Canada	6	3	24	22	**9**	16,4	**46**	83,6	**30**	54,5	**25**	45,5	**55**
Bureau canadien de la sécurité aérienne	62	15	7	0	**77**	91,7	**7**	8,3	**69**	82,1	**15**	17,9	**84**
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	1	0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	0	0	0	2	**0**	0,0	**2**	100,0	**0**	0,0	**2**	100,0	**2**
Bureau du Conseil privé	6	2	3	1	**8**	66,7	**4**	33,3	**9**	75,0	**3**	25,0	**12**
Bureau du Directeur général des élections	0	8	0	1	**8**	88,9	**1**	11,1	**0**	0,0	**9**	100,0	**9**
Commissariat aux langues officielles	0	0	0	2	**0**	0,0	**2**	100,0	**0**	0,0	**2**	100,0	**2**
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	0	0	1	0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
Commission canadienne des droits de la personne	0	1	2	2	**1**	20,0	**4**	80,0	**2**	40,0	**3**	60,0	**5**
Commission canadienne des grains	288	17	67	1	**305**	81,8	**68**	18,2	**355**	95,2	**18**	4,8	**373**
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	5	0	3	2	**5**	50,0	**5**	50,0	**8**	80,0	**2**	20,0	**10**
Commission de la fonction publique	12	14	13	12	**26**	51,0	**25**	49,0	**25**	49,0	**26**	51,0	**51**
Commission de réforme du droit du Canada	0	0	2	0	**0**	0,0	**2**	100,0	**2**	100,0	**0**	0,0	**2**
Commission des relations de travail dans la fonction publique	0	3	1	1	**3**	60,0	**2**	40,0	**1**	20,0	**4**	80,0	**5**
Commission mixte internationale	1	0	1	0	**2**	66,7	**1**	33,3	**2**	100,0	**0**	0,0	**3**
Commission nationale des libérations conditionnelles	1	0	0	0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
Communications	391	127	55	17	**518**	87,8	**72**	12,2	**446**	75,6	**144**	24,4	**590**
Conseil d'examen du prix des médicaments	0	1	1	1	**1**	33,3	**2**	66,7	**1**	33,3	**2**	66,7	**3**
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	1	2	5	2	**3**	30,0	**7**	70,0	**6**	60,0	**4**	40,0	**10**
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	0	0	0	1	**0**	0,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**
Conseil du Trésor (Secrétariat)	5	1	4	4	**6**	42,9	**8**	57,1	**9**	64,3	**5**	35,7	**14**
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	0	0	1	0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
Consommateurs et Sociétés	322	120	47	11	**442**	88,4	**58**	11,6	**369**	73,8	**131**	26,2	**500**
Cour canadienne de l'impôt	1	2	2	0	**3**	60,0	**2**	40,0	**3**	60,0	**2**	40,0	**5**
Cour fédérale du Canada	8	3	12	4	**11**	40,7	**16**	59,3	**20**	74,1	**7**	25,9	**27**
Cour suprême du Canada	16	7	4	7	**23**	67,6	**11**	32,4	**20**	58,8	**14**	41,2	**34**
Défense nationale (fonctionnaires)	2 045	595	170	38	**2 643**	92,7	**208**	7,3	**2 215**	77,8	**633**	22,2	**2 851**
Diversification de l'économie de l'Ouest	1	0	0	1	**1**	50,0	**1**	50,0	**1**	50,0	**1**	50,0	**2**
Emploi et Immigration	20	20	24	5	**40**	58,0	**29**	42,0	**44**	63,8	**25**	36,2	**69**

suite du relevé 21

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Énergie, Mines et Ressources	560	202	148	42	762	80,0	190	20,0	708	74,4	244	25,6	952
Environnement	1 648	336	235	63	1 984	86,9	298	13,1	1 883	82,5	399	17,5	2 282
Expansion industrielle régionale	12	12	10	4	24	63,2	14	36,8	22	57,9	16	42,1	38
Finances	10	5	8	4	15	55,6	12	44,4	18	66,7	9	33,3	27
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	43	6	19	5	49	67,1	24	32,9	62	84,9	11	15,1	73
Greffe du Tribunal de la concurrence	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	1
Investissement Canada	0	1	3	0	1	25,0	3	75,0	3	75,0	1	25,0	4
Justice	6	5	50	27	11	12,5	77	87,5	56	63,6	32	36,4	88
Musées nationaux du Canada	147	28	64	16	175	68,6	80	31,4	211	82,7	44	17,3	255
Office national de l'énergie	11	0	5	1	11	64,7	6	35,3	16	94,1	1	5,9	17
Office national des transports	23	5	14	10	28	53,8	24	46,2	37	71,2	15	28,8	52
Pêches et Océans	1 542	198	207	37	1 740	87,7	244	12,3	1 749	88,2	235	11,8	1 984
Revenu national (Douanes et Accise)	4	9	3	6	13	59,1	9	40,9	7	31,8	15	68,2	22
Revenu national (Impôt)	77	39	22	4	116	81,7	26	18,3	99	69,7	43	30,3	142
Santé nationale et Bien-être social	261	75	224	53	336	54,6	279	45,4	485	79,1	128	20,9	615
Secrétariat d'État du Canada	4	9	6	21	13	32,5	27	67,5	10	25,0	30	75,0	40
Secrétariat du Gouverneur général	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1
Service canadien des forêts	243	40	49	7	284	83,5	56	16,5	292	86,1	47	13,9	340
Service correctionnel du Canada	28	11	6	3	39	81,3	9	18,8	34	70,8	14	29,2	48
Solliciteur général	0	0	2	1	0	0,0	3	100,0	2	66,7	1	33,3	3
Statistique Canada	262	177	268	128	439	52,6	396	47,4	530	63,5	305	36,5	835
Transports	6 183	1 477	382	119	7 666	93,9	501	6,1	6 565	80,4	1 596	19,6	8 167
Travail	19	4	10	11	23	52,3	21	47,7	29	65,9	15	34,1	44
Travaux publics	826	252	59	20	1 079	93,2	79	6,8	885	76,5	272	23,5	1 158
Tribunal canadien du commerce extérieur	3	2	1	2	5	62,5	3	37,5	4	50,0	4	50,0	8
Total	**17 591**	**4 577**	**2 923**	**947**	**22 186**	**85,1**	**3 872**	**14,9**	**20 514**	**78,8**	**5 524**	**21,2**	**26 058**

Nota :-L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

-Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

22 Catégorie du soutien administratif, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie du soutien administratif selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1989

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Affaires extérieures	360	172	762	486	532	29,9	1 248	70,1	1 122	63,0	658	37,0	1 780
Affaires indiennes et du Nord canadien	101	39	752	227	140	12,5	979	87,5	853	76,2	266	23,8	1 119
Agence canadienne de développement international	17	26	74	238	43	12,1	312	87,9	91	25,6	264	74,4	355
Agence de promotion économique du Canada atlantique	11	5	61	38	16	13,9	99	86,1	72	62,6	43	37,4	115
Agriculture	168	90	1 133	385	258	14,5	1 520	85,5	1 301	73,3	475	26,7	1 778
Anciens combattants	179	64	908	244	244	17,4	1 155	82,6	1 087	77,9	308	22,1	1 399
Approvisionnements et Services	535	430	1 631	1 285	965	24,9	2 916	75,1	2 166	55,8	1 715	44,2	3 881
Archives nationales du Canada	83	35	67	102	118	41,1	169	58,9	150	52,3	137	47,7	287
Bibliothèque nationale du Canada	29	11	82	91	40	18,8	173	81,2	111	52,1	102	47,9	213
Bureau canadien de la sécurité aérienne	3	3	14	23	6	14,0	37	86,0	17	39,5	26	60,5	43
Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain	1	0	9	1	1	9,1	10	90,9	10	90,9	1	9,1	11
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	0	0	3	8	0	0,0	11	100,0	3	27,3	8	72,7	11
Bureau de privatisation et des affaires réglementaires	4	1	13	12	5	16,7	25	83,3	17	56,7	13	43,3	30
Bureau de services juridiques des pensions	1	1	50	11	2	3,1	62	96,9	51	81,0	12	19,0	64
Bureau des relations fédérales-provinciales	3	0	3	11	3	17,6	14	82,4	6	35,3	11	64,7	17
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	4	1	3	8	5	31,3	11	68,8	7	43,8	9	56,3	16
Bureau du Conseil privé	23	29	62	72	52	28,0	134	72,0	85	45,7	101	54,3	186
Bureau du Directeur général des élections	0	7	1	16	7	29,2	17	70,8	1	4,2	23	95,8	24
Centre canadien de gestion	0	0	0	19	0	0,0	19	100,0	0	0,0	19	100,0	19
Commissariat aux langues officielles	2	7	5	33	9	19,1	38	80,9	7	14,9	40	85,1	47
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	1	1	4	11	2	11,8	15	88,2	5	29,4	12	70,6	17
Commission canadienne des droits de la personne	5	3	12	29	8	16,3	41	83,7	17	34,7	32	65,3	49
Commission canadienne des grains	17	1	89	11	18	15,3	100	84,7	106	89,8	12	10,2	118
Commission canadienne des pensions	1	0	15	4	1	5,0	19	95,0	16	80,0	4	20,0	20
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	21	16	68	49	37	24,0	117	76,0	89	57,8	65	42,2	154
Commission de la fonction publique	32	48	173	401	80	12,2	574	87,8	205	31,3	449	68,7	654
Commission de réforme du droit du Canada	2	4	3	15	6	25,0	18	75,0	5	20,8	19	79,2	24
Commission de révision des marchés publics	0	0	1	1	0	0,0	2	100,0	1	50,0	1	50,0	2
Commission des relations de travail dans la fonction publique	2	5	11	27	7	15,6	38	84,4	13	28,9	32	71,1	45
Commission mixte internationale	4	0	7	0	5	27,8	13	72,2	11	100,0	0	0,0	18
Commission nationale des libérations conditionnelles	8	7	57	47	15	12,6	104	87,4	65	54,6	54	45,4	119
Communications	47	37	245	276	84	13,9	521	86,1	292	48,3	313	51,7	605
Conseil canadien des relations du travail	0	7	11	26	7	15,9	37	84,1	11	25,0	33	75,0	44
Conseil d'examen du prix des médicaments	0	0	3	1	0	0,0	4	100,0	3	75,0	1	25,0	4

suite du relevé 22

Ministère	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	5	12	30	59	17	16,0	89	84,0	35	33,0	71	67,0	**106**
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	1	0	5	11	1	5,9	16	94,1	6	35,3	11	64,7	**17**
Conseil du Trésor (Secrétariat)	2	10	38	75	12	9,6	113	90,4	40	32,0	85	68,0	**125**
Conseil national de commercialisation des produits de ferme	0	1	3	5	1	11,1	8	88,9	3	33,3	6	66,7	**9**
Consommateurs et Sociétés	59	60	277	295	119	17,2	572	82,8	336	48,6	355	51,4	**691**
Cour canadienne de l'impôt	4	5	6	23	9	23,7	29	76,3	10	26,3	28	73,7	**38**
Cour fédérale du Canada	3	17	29	39	20	22,7	68	77,3	32	36,4	56	63,6	**88**
Cour suprême du Canada	6	3	10	22	9	22,0	32	78,0	16	39,0	25	61,0	**41**
Défense nationale (fonctionnaires)	1 140	365	5 517	1 531	1 505	17,6	7 051	82,4	6 657	77,8	1 896	22,2	**8 556**
Diversification de l'économie de l'Ouest	5	1	64	14	6	7,1	78	92,9	69	82,1	15	17,9	**84**
Emploi et Immigration	1 071	782	6 349	3 690	1 853	15,6	10 044	84,4	7 420	62,4	4 472	37,6	**11 897**
Énergie, Mines et Ressources	113	72	507	253	185	19,6	760	80,4	620	65,6	325	34,4	**945**
Environnement	142	84	921	409	226	14,5	1 330	85,5	1 063	68,3	493	31,7	**1 556**
Expansion industrielle régionale	42	51	328	264	93	13,6	592	86,4	370	54,0	315	46,0	**685**
Finances	20	24	110	137	44	15,1	248	84,9	130	44,7	161	55,3	**292**
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	125	64	2 013	473	189	7,1	2 486	92,9	2 138	79,9	537	20,1	**2 675**
Greffe du Tribunal de la concurrence	0	2	0	2	2	50,0	2	50,0	0	0,0	4	100,0	**4**
Investissement Canada	4	2	20	16	6	14,3	36	85,7	24	57,1	18	42,9	**42**
Justice	27	17	229	192	44	9,5	421	90,5	256	55,1	209	44,9	**465**
Musées nationaux du Canada	13	14	70	85	27	14,8	155	85,2	83	45,6	99	54,4	**182**
Office national de l'énergie	8	6	42	28	14	16,7	70	83,3	50	59,5	34	40,5	**84**
Office national des transports	5	15	44	66	20	15,4	110	84,6	49	37,7	81	62,3	**130**
Pêches et Océans	84	25	590	200	109	12,1	790	87,9	674	75,0	225	25,0	**899**
Revenu national (Douanes et Accise)	307	132	1 583	684	439	16,2	2 268	83,8	1 890	69,8	816	30,2	**2 707**
Revenu national (Impôt)	846	373	3 426	1 716	1 219	19,2	5 142	80,8	4 272	67,2	2 089	32,8	**6 361**
Santé nationale et Bien-être social	414	218	2 200	846	632	17,2	3 050	82,8	2 614	71,1	1 064	28,9	**3 682**
Secrétariat d'État du Canada	51	57	235	590	108	11,6	825	88,4	286	30,7	647	69,3	**933**
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	0	3	0	5	3	37,5	5	62,5	0	0,0	8	100,0	**8**
Secrétariat du Gouverneur général	1	5	5	25	6	16,7	30	83,3	6	16,7	30	83,3	**36**
Service canadien des forêts	11	7	115	71	18	8,8	186	91,2	126	61,8	78	38,2	**204**
Service correctionnel du Canada	66	36	923	505	102	6,7	1 428	93,3	989	64,6	541	35,4	**1 530**
Solliciteur général	9	6	43	45	15	14,6	88	85,4	52	50,5	51	49,5	**103**
Statistique Canada	239	161	667	541	400	24,9	1 208	75,1	906	56,3	702	43,7	**1 608**
Transports	326	155	1 861	804	481	15,3	2 665	84,7	2 187	69,5	959	30,5	**3 146**
Travail	24	17	121	114	41	14,9	235	85,1	145	52,5	131	47,5	**276**
Travaux publics	215	71	882	436	286	17,8	1 318	82,2	1 097	68,4	507	31,6	**1 604**
Tribunal canadien du commerce extérieur	1	2	2	14	3	15,8	16	84,2	3	15,8	16	84,2	**19**
Tribunal d'appel des anciens combattants	2	0	10	1	2	15,4	11	84,6	12	92,3	1	7,7	**13**
Tribunal de l'aviation civile	0	0	1	1	0	0,0	2	100,0	1	50,0	1	50,0	**2**
Total	**7 056**	**3 925**	**35 608**	**18 495**	**10 983**	**16,9**	**54 129**	**83,1**	**42 664**	**65,6**	**22 420**	**34,4**	**65 112**

Nota : - L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

- Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

23 Catégorie de l'exploitation, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des fonctionnaires de la catégorie de l'exploitation selon le ministère, le sexe et le groupe linguistique, 1989

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Ministère	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Affaires extérieures	53	49	1	1	**102**	98,1	**2**	1,9	**54**	51,9	**50**	48,1	**104**
Affaires indiennes et du Nord canadien	21	2	14	0	**23**	62,2	**14**	37,8	**35**	94,6	**2**	5,4	**37**
Agence canadienne de développement international	0	2	0	0	**2**	100,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**2**	100,0	**2**
Agriculture	932	183	67	16	**1 115**	93,1	**83**	6,9	**999**	83,4	**199**	16,6	**1 198**
Anciens combattants	58	388	84	242	**447**	57,8	**326**	42,2	**142**	18,4	**630**	81,6	**773**
Approvisionnements et Services	307	515	102	256	**822**	69,7	**358**	30,3	**409**	34,7	**771**	65,3	**1 180**
Archives nationales du Canada	16	13	0	0	**29**	100,0	**0**	0,0	**16**	55,2	**13**	44,8	**29**
Bibliothèque nationale du Canada	0	0	1	0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
Bureau du Conseil privé	1	4	0	0	**5**	100,0	**0**	0,0	**1**	20,0	**4**	80,0	**5**
Bureau du Directeur général des élections	2	5	0	0	**7**	100,0	**0**	0,0	**2**	28,6	**5**	71,4	**7**
Centre canadien de gestion	0	1	0	0	**1**	100,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**
Commissariat aux langues officielles	1	1	0	0	**2**	100,0	**0**	0,0	**1**	50,0	**1**	50,0	**2**
Commission canadienne des grains	124	12	8	1	**136**	93,8	**9**	6,2	**132**	91,0	**13**	9,0	**145**
Commission de la fonction publique	5	19	2	2	**24**	85,7	**4**	14,3	**7**	25,0	**21**	75,0	**28**
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	1	0	0	**1**	100,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**
Communications	44	15	0	0	**59**	100,0	**0**	0,0	**44**	74,6	**15**	25,4	**59**
Consommateurs et Sociétés	20	11	0	0	**31**	100,0	**0**	0,0	**20**	64,5	**11**	35,5	**31**
Cour fédérale du Canada	2	11	0	2	**13**	86,7	**2**	13,3	**2**	13,3	**13**	86,7	**15**
Cour suprême du Canada	4	8	0	0	**12**	100,0	**0**	0,0	**4**	33,3	**8**	66,7	**12**
Défense nationale (fonctionnaires)	11 754	2 344	2 052	361	**14 104**	85,4	**2 413**	14,6	**13 806**	83,6	**2 705**	16,4	**16 517**
Emploi et Immigration	42	30	4	6	**72**	87,8	**10**	12,2	**46**	56,1	**36**	43,9	**82**
Énergie, Mines et Ressources	124	68	3	3	**192**	97,0	**6**	3,0	**127**	64,1	**71**	35,9	**198**
Environnement	1 174	182	126	7	**1 357**	91,1	**133**	8,9	**1 300**	87,3	**189**	12,7	**1 490**
Expansion industrielle régionale	3	2	0	1	**5**	83,3	**1**	16,7	**3**	50,0	**3**	50,0	**6**
Finances	6	6	1	2	**12**	80,0	**3**	20,0	**7**	46,7	**8**	53,3	**15**
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	182	53	79	15	**235**	71,4	**94**	28,6	**261**	79,3	**68**	20,7	**329**
Investissement Canada	1	0	0	0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**	100,0	**0**	0,0	**1**
Justice	3	1	0	0	**4**	100,0	**0**	0,0	**3**	75,0	**1**	25,0	**4**
Musées nationaux du Canada	65	65	9	11	**130**	86,7	**20**	13,3	**74**	49,3	**76**	50,7	**150**
Office national de l'énergie	2	3	0	0	**5**	100,0	**0**	0,0	**2**	40,0	**3**	60,0	**5**
Pêches et Océans	526	17	17	3	**544**	96,5	**20**	3,5	**543**	96,4	**20**	3,6	**564**
Revenu national (Douanes et Accise)	25	31	8	0	**56**	87,5	**8**	12,5	**33**	51,6	**31**	48,4	**64**
Revenu national (Impôt)	155	80	10	5	**235**	94,0	**15**	6,0	**165**	66,0	**85**	34,0	**250**
Santé nationale et Bien-être social	182	64	186	7	**248**	56,1	**194**	43,9	**368**	83,8	**71**	16,2	**442**
Secrétariat d'État du Canada	1	4	0	0	**5**	100,0	**0**	0,0	**1**	20,0	**4**	80,0	**5**
Secrétariat du Gouverneur général	5	19	6	4	**24**	70,6	**10**	29,4	**11**	32,4	**23**	67,6	**34**
Service canadien des forêts	59	16	5	0	**75**	93,8	**5**	6,3	**64**	80,0	**16**	20,0	**80**
Service correctionnel du Canada	3 368	1 900	548	184	**5 269**	87,8	**732**	12,2	**3 916**	65,3	**2 084**	34,7	**6 001**
Statistique Canada	17	16	8	21	**33**	53,2	**29**	46,8	**25**	40,3	**37**	59,7	**62**
Transports	3 476	750	89	11	**4 226**	97,7	**100**	2,3	**3 565**	82,4	**761**	17,6	**4 326**
Travail	0	1	0	0	**1**	100,0	**0**	0,0	**0**	0,0	**1**	100,0	**1**
Travaux publics	1 190	751	129	75	**1 942**	90,5	**204**	9,5	**1 319**	61,5	**826**	38,5	**2 146**
Total	**23 950**	**7 643**	**3 559**	**1 236**	**31 606**	**86,8**	**4 796**	**13,2**	**27 509**	**75,6**	**8 879**	**24,4**	**36 402**

Nota : - L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le groupe linguistique.

- Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

24 Nominations et modalité d'emploi

Nominations externes et internes selon la modalité d'emploi, 1988 et 1989

Modalité d'emploi	1988			1989		
	Externes	Internes	Total	Externes	Internes	Total
Durée indéterminée						
• Temps plein	3 902	36 770	**40 692**	4 520	40 904	**45 495**
• Temps partiel	536	877	**1 413**	193	642	**838**
• Saisonnier	179	631	**810**	239	405	**646**
Total	**4 618**	**38 279**	**42 917**	**4 953**	**41 952**	**46 981**
Période déterminée						
• Temps plein	4 613	44 650	**49 276**	4 773	45 610	**50 449**
• Temps partiel	204	2 095	**2 299**	222	2 103	**2 332**
• Saisonnier	4	14	**18**	1	11	**12**
Total	**4 821**	**46 760**	**51 595**	**4 997**	**47 726**	**52 796**
Toutes les modalités d'emploi						
• Temps plein	8 519	81 426	**89 978**	9 303	86 546	**95 991**
• Temps partiel	740	2 972	**3 712**	417	2 745	**3 172**
• Saisonnier	183	645	**828**	240	416	**658**
Total global	**9 443**	**85 045**	**94 522**	**9 963**	**89 715**	**99 833**

Nota : L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la modalité d'emploi ou s'il s'agissait d'une nomination externe ou interne.

25 Nominations et catégorie professionnelle

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes et internes, selon la catégorie professionnelle et la modalité de nomination, 1988 et 1989

1988

Catégorie professionnelle	Nominations externes		Nominations internes – Modalité de nomination: Promotions		Mutations latérales ou déploiements		Reconductions		Mutations régressives		Rétrogradations		Total	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Gestion	64	0,7	623	3,0	523	2,3	0	0,0	3	0,1	0	0,0	**1 213**	**1,3**
Scientifique et professionnelle	1 428	15,1	2 348	11,2	1 849	8,1	1 530	3,9	195	8,5	0	0,0	**7 354**	**7,8**
Administration et service extérieur	1 623	17,2	7 582	36,3	5 478	23,9	3 770	9,7	575	25,0	0	0,0	**19 036**	**20,1**
Technique	1 007	10,7	2 422	11,6	1 763	7,7	1 669	4,3	202	8,8	0	0,0	**7 065**	**7,5**
Soutien administratif	2 877	30,5	5 899	28,2	10 462	45,6	26 738	68,8	966	42,1	1	100,0	**46 960**	**49,7**
Exploitation	2 439	25,8	2 039	9,7	2 880	12,5	5 160	13,3	356	15,5	0	0,0	**12 877**	**13,6**
Total	**9 443**	**100,0**	**20 913**	**100,0**	**22 959**	**100,0**	**38 867**	**100,0**	**2 297**	**100,0**	**1**	**100,0**	**94 522**	**100,0**

1989

Catégorie professionnelle	Nominations externes		Nominations internes – Modalité de nomination: Promotions		Mutations latérales ou déploiements		Reconductions		Mutations régressives		Rétrogradations		Total	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Gestion	49	0,5	802	3,5	396	1,6	0	0,0	2	0,1	0	0,0	**1 249**	**1,3**
Scientifique et professionnelle	1 388	14,0	2 369	10,3	1 906	7,7	1 628	4,1	125	5,7	0	0,0	**7 429**	**7,4**
Administration et service extérieur	2 089	21,0	8 048	35,1	5 980	24,1	3 837	9,7	569	26,1	0	0,0	**20 571**	**20,6**
Technique	1 139	11,5	2 811	12,2	1 762	7,1	1 801	4,5	210	9,6	0	0,0	**7 736**	**7,8**
Soutien administratif	3 021	30,4	6 590	28,7	10 560	42,5	26 535	66,9	883	40,6	0	0,0	**47 656**	**47,8**
Exploitation	2 254	22,7	2 340	10,2	4 242	17,1	5 888	14,8	388	17,8	0	0,0	**15 124**	**15,2**
Total	**9 963**	**100,0**	**22 960**	**100,0**	**24 847**	**100,0**	**39 689**	**100,0**	**2 177**	**100,0**	**0**	**0,0**	**99 833**	**100,0**

Nota : L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle ou la modalité de nomination.

Les relevés 26 à 33 donnent plus de détails sur les nominations externes et sur les divers types de nominations internes (à l'exception des rétrogradations : 1 en 1988 et aucune en 1989).

Les pourcentages relatifs aux catégories professionnelles ont été établis sur le total des nominations dont la catégorie professionnelle est connue.

26 Nominations externes, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes selon le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique, 1989

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Lieu de travail	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Terre-Neuve	132	3	57	0	**135**	70,3	**57**	29,7	**189**	98,4	**3**	1,6	**195**
Île-du-Prince-Édouard	14	4	16	5	**18**	46,2	**21**	53,8	**30**	76,9	**9**	23,1	**39**
Nouvelle-Écosse	349	11	213	18	**360**	60,9	**231**	39,1	**562**	95,1	**29**	4,9	**594**
Nouveau-Brunswick	107	42	76	73	**149**	50,0	**149**	50,0	**183**	61,4	**115**	38,6	**298**
Québec (sauf RCN)	61	433	20	367	**494**	56,1	**387**	43,9	**81**	9,2	**800**	90,8	**882**
Région de la Capitale nationale	958	501	845	719	**1 459**	48,2	**1 565**	51,8	**1 804**	59,7	**1 220**	40,3	**3 030**
Ontario (sauf RCN)	910	46	830	63	**961**	51,7	**899**	48,3	**1 740**	94,1	**109**	5,9	**1 865**
Manitoba	208	6	218	18	**217**	47,9	**236**	52,1	**426**	94,7	**24**	5,3	**459**
Saskatchewan	118	2	113	9	**120**	49,6	**122**	50,4	**231**	95,5	**11**	4,5	**242**
Alberta	491	6	446	20	**497**	51,6	**466**	48,4	**937**	97,3	**26**	2,7	**967**
Colombie-Britannique	642	8	455	20	**650**	57,8	**475**	42,2	**1 098**	97,5	**28**	2,5	**1 131**
Yukon	23	0	37	0	**23**	38,3	**37**	61,7	**60**	100,0	**0**	0,0	**60**
Territoires du Nord-Ouest	47	3	49	1	**50**	50,0	**50**	50,0	**97**	96,0	**4**	4,0	**101**
Étranger	36	12	32	18	**48**	49,0	**50**	51,0	**68**	69,4	**30**	30,6	**98**
Total	**4 096**	**1 078**	**3 407**	**1 332**	**5 182**	**52,2**	**4 746**	**47,8**	**7 506**	**75,7**	**2 410**	**24,3**	**9 963**

Nota : – L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique.

– Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

– L'addition du total des nominations externes (relevés 26 et 28) et du total des nominations internes (relevés 27 et 29) ne correspond pas au total des nominations (99 833) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de déterminer s'il s'agit d'une nomination externe ou interne.

27 Nominations internes, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Répartition en nombre et pourcentage, des nominations internes selon le lieu de travail et le groupe linguistique, 1989

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Lieu de travail	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Terre-Neuve	1 326	13	884	7	**1 342**	60,1	**892**	39,9	**2 210**	99,1	**20**	0,9	**2 240**
Île-du-Prince-Édouard	287	30	517	65	**317**	35,3	**582**	64,7	**804**	89,4	**95**	10,6	**901**
Nouvelle-Écosse	2 380	47	1 788	109	**2 428**	56,1	**1 899**	43,9	**4 168**	96,4	**156**	3,6	**4 369**
Nouveau-Brunswick	843	340	993	884	**1 183**	38,7	**1 877**	61,3	**1 836**	60,0	**1 224**	40,0	**3 061**
Québec (sauf RCN)	355	5 574	481	8 684	**5 929**	39,3	**9 165**	60,7	**836**	5,5	**14 258**	94,5	**15 098**
Région de la Capitale nationale	7 562	4 205	9 895	9 103	**11 771**	38,2	**19 013**	61,8	**17 458**	56,7	**13 308**	43,3	**30 827**
Ontario (sauf RCN)	5 174	203	7 733	570	**5 382**	39,3	**8 305**	60,7	**12 910**	94,4	**773**	5,6	**13 705**
Manitoba	1 207	33	2 094	94	**1 240**	36,2	**2 189**	63,8	**3 301**	96,3	**127**	3,7	**3 430**
Saskatchewan	614	12	994	15	**626**	38,2	**1 012**	61,8	**1 608**	98,3	**27**	1,7	**1 644**
Alberta	2 060	48	2 879	102	**2 108**	41,4	**2 982**	58,6	**4 940**	97,1	**150**	2,9	**5 093**
Colombie-Britannique	3 895	32	4 450	113	**3 940**	46,3	**4 568**	53,7	**8 345**	98,3	**145**	1,7	**8 517**
Yukon	121	1	173	1	**122**	41,2	**174**	58,8	**294**	99,3	**2**	0,7	**296**
Territoires du Nord-Ouest	172	11	125	6	**183**	58,3	**131**	41,7	**297**	94,6	**17**	5,4	**314**
Étranger	123	37	43	13	**160**	74,1	**56**	25,9	**166**	76,9	**50**	23,1	**216**
Total	**26 120**	**10 586**	**33 051**	**19 767**	**36 732**	**41,0**	**52 848**	**59,0**	**59 176**	**66,1**	**30 353**	**33,9**	**89 715**

Nota : – L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail, le sexe ou le groupe linguistique.

– Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

– L'addition du total des nominations externes (relevés 26 et 28) et du total des nominations internes (relevés 27 et 29) ne correspond pas au total des nominations (99 833) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de déterminer s'il s'agit d'une nomination externe ou interne.

28 Nominations externes, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1989

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Catégorie professionnelle	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Gestion	27	11	8	3	**38**	77,6	**11**	22,4	**35**	71,4	**14**	28,6	**49**
Scientifique et professionnelle	623	188	416	157	**812**	58,6	**573**	41,4	**1 040**	75,1	**345**	24,9	**1 388**
Administration et service extérieur	866	332	647	232	**1 198**	57,7	**879**	42,3	**1 514**	72,9	**564**	27,1	**2 089**
Technique	669	159	230	73	**831**	73,3	**303**	26,7	**899**	79,5	**232**	20,5	**1 139**
Soutien administratif	415	125	1 669	792	**544**	18,1	**2 468**	81,9	**2 085**	69,5	**917**	30,5	**3 021**
Exploitation	1 488	262	423	75	**1 750**	77,8	**498**	22,2	**1 911**	85,0	**337**	15,0	**2 254**
Total	**4 096**	**1 078**	**3 407**	**1 332**	**5 182**	**52,2**	**4 746**	**47,8**	**7 506**	**75,7**	**2 410**	**24,3**	**9 963**

Nota :-L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

-Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

-L'addition du total des nominations externes (relevés 26 et 28) et du total des nominations internes (relevés 27 et 29) ne correspond pas au total des nominations (99 833) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de déterminer s'il s'agit d'une nomination externe ou interne.

29 Nominations internes, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations internes selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1989

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Catégorie professionnelle	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Gestion	715	250	176	59	**965**	80,4	**235**	19,6	**891**	74,2	**309**	25,7	**1 200**
Scientifique et professionnelle	2 780	888	1 658	693	**3 671**	60,9	**2 354**	39,1	**4 438**	73,7	**1 581**	26,3	**6 028**
Administration et service extérieur	6 277	2 839	6 204	3 087	**9 129**	49,5	**9 297**	50,5	**12 482**	67,8	**5 926**	32,2	**18 434**
Technique	3 731	1 064	1 322	458	**4 796**	72,9	**1 780**	27,1	**5 053**	76,9	**1 522**	23,1	**6 584**
Soutien administratif	4 773	2 566	22 312	14 824	**7 341**	16,5	**37 155**	83,5	**27 089**	60,9	**17 390**	39,1	**44 568**
Exploitation	7 826	2 978	1 356	645	**10 811**	84,4	**2 003**	15,6	**9 182**	71,7	**3 623**	28,3	**12 858**
Total	**26 120**	**10 586**	**33 051**	**19 767**	**36 732**	**41,0**	**52 848**	**59,0**	**59 176**	**66,1**	**30 353**	**33,9**	**89 715**

Nota :-L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

-Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

-L'addition du total des nominations externes (relevés 26 et 28) et du total des nominations internes (relevés 27 et 29) ne correspond pas au total des nominations (99 833) parce que, dans certains cas, il n'est pas possible de déterminer s'il s'agit d'une nomination externe ou interne.

30 Promotions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des promotions selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1989

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Catégorie professionnelle	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Gestion	465	162	131	44	627	78,2	175	21,8	596	74,3	206	25,7	**802**
Scientifique et professionnelle	1 251	415	540	163	**1 666**	70,3	**703**	29,7	**1 791**	75,6	578	24,4	**2 369**
Administration et service extérieur	2 604	1 090	2 905	1 448	**3 694**	45,9	**4 354**	54,1	**5 509**	68,5	2 538	31,5	**8 048**
Technique	1 703	485	456	165	**2 188**	77,9	**621**	22,1	**2 159**	76,9	650	23,1	**2 811**
Soutien administratif	582	374	3 574	2 057	**956**	14,5	**5 631**	85,5	**4 156**	63,1	2 431	36,9	**6 590**
Exploitation	1 475	505	278	81	**1 980**	84,7	**359**	15,3	**1 753**	74,9	586	25,1	**2 340**
Total	**8 080**	**3 031**	**7 884**	**3 958**	**11 111**	**48,4**	**11 843**	**51,6**	**15 964**	**69,6**	**6 989**	**30,4**	**22 960**

Nota : -L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

-Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

31 Mutations latérales ou déploiements, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des mutations latérales ou déploiements selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1989

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Catégorie professionnelle	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Gestion	249	87	45	15	**336**	84,8	**60**	15,2	**294**	74,2	102	25,8	**396**
Scientifique et professionnelle	947	249	514	191	**1 199**	62,9	**706**	37,1	**1 461**	76,9	440	23,1	**1 906**
Administration et service extérieur	2 128	1 054	1 873	920	**3 183**	53,3	**2 793**	46,7	**4 002**	67,0	1 974	33,0	**5 980**
Technique	1 047	343	280	89	**1 391**	79,0	**369**	21,0	**1 327**	75,4	432	24,6	**1 762**
Soutien administratif	942	552	5 463	3 574	**1 494**	14,2	**9 048**	85,8	**6 406**	60,8	4 126	39,2	**10 560**
Exploitation	2 330	1 235	432	234	**3 567**	84,3	**666**	15,7	**2 762**	65,3	1 469	34,7	**4 242**
Total	**7 643**	**3 520**	**8 607**	**5 024**	**11 170**	**45,0**	**13 643**	**55,0**	**16 252**	**65,5**	**8 544**	**34,5**	**24 847**

Nota : -L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe ou le groupe linguistique.

-Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

32 Reconductions, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des reconductions selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1989

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Catégorie professionnelle	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Gestion	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**
Scientifique et professionnelle	531	210	563	320	741	45,6	885	54,4	1 094	67,4	530	32,6	**1 628**
Administration et service extérieur	1 311	588	1 282	635	1 911	49,9	1 922	50,1	2 593	68,0	1 223	32,0	**3 837**
Technique	861	202	549	185	1 063	59,2	734	40,8	1 410	78,5	387	21,5	**1 801**
Soutien administratif	3 167	1 596	12 736	8 976	4 765	18,0	21 720	82,0	15 905	60,1	10 572	39,9	**26 535**
Exploitation	3 810	1 110	617	310	4 925	84,1	929	15,9	4 427	75,7	1 420	24,3	**5 888**
Total	**9 680**	**3 706**	**15 747**	**10 426**	**13 405**	**33,9**	**26 190**	**66,1**	**25 429**	**64,3**	**14 132**	**35,7**	**39 689**

Nota : L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

33 Mutations régressives, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des mutations régressives selon la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1989

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Catégorie professionnelle	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	**Total**
Gestion	1	1	0	0	2	100,0	0	0,0	1	50,0	1	50,0	**2**
Scientifique et professionnelle	51	14	41	19	65	52,0	60	48,0	92	73,6	33	26,4	**125**
Administration et service extérieur	234	107	144	84	341	59,9	228	40,1	378	66,4	191	33,6	**569**
Technique	120	34	37	19	154	73,3	56	26,7	157	74,8	53	25,2	**210**
Soutien administratif	82	44	539	217	126	14,3	756	85,7	622	70,4	261	29,6	**883**
Exploitation	211	128	29	20	339	87,4	49	12,6	240	61,9	148	38,1	**388**
Total	**699**	**328**	**790**	**359**	**1 027**	**47,2**	**1 149**	**52,8**	**1 490**	**68,4**	**687**	**31,6**	**2 177**

Nota : L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

34 Nominations et mobilité professionnelle

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations internes selon la mobilité professionnelle et la modalité de nomination, 1989

	Modalité de nomination											
	Promotions		Mutations latérales ou déploiements		Reconductions		Mutations régressives		Rétrogradations		Total	
Mobilité professionnelle	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Intraministérielle	21 422	93,4	22 018	88,8	39 689	100,0	1 767	81,3	0	0,0	**84 934**	**94,7**
Interministérielle	1 523	6,6	2 791	11,2	0	0,0	407	18,7	0	0,0	**4 725**	**5,3**
Total	**22 960**	**100,0**	**24 847**	**100,0**	**39 689**	**100,0**	**2 177**	**100,0**	**0**	**0,0**	**89 715**	**100,0**
Dans un même groupe ou sous-groupe	14 779	64,4	23 673	95,4	39 689	100,0	953	43,8	0	0,0	**79 120**	**88,3**
Dans un autre groupe ou sous-groupe	8 170	35,6	1 131	4,6	0	0,0	1 222	56,2	0	0,0	**10 532**	**11,7**
Total	**22 960**	**100,0**	**24 847**	**100,0**	**39 689**	**100,0**	**2 177**	**100,0**	**0**	**0,0**	**89 715**	**100,0**
Durée indéterminée à durée indéterminée	19 064	83,1	13 605	54,8	0	0,0	1 471	67,6	0	0,0	**34 160**	**38,1**
Période déterminée à période déterminée	1 608	7,0	5 549	22,3	39 689	100,0	389	17,9	0	0,0	**47 248**	**52,7**
Période déterminée à durée indéterminée	2 122	9,2	5 419	21,8	0	0,0	227	10,4	0	0,0	**7 774**	**8,7**
Durée indéterminée à période déterminée	155	0,7	255	1,0	0	0,0	88	4,0	0	0,0	**501**	**0,6**
Total	**22 960**	**100,0**	**24 847**	**100,0**	**39 689**	**100,0**	**2 177**	**100,0**	**0**	**0,0**	**89 715**	**100,0**

Nota : -L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la modalité de nomination ou la mobilité professionnelle.

-Les pourcentages relatifs à la mobilité professionnelle ont été établis sur le total des nominations dont la mobilité professionnelle est connue.

35 Nominations et mode de sélection

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations internes selon le mode de sélection et la modalité de nomination, 1989

	Modalité de nomination											
	Promotions		Mutations latérales ou déploiements		Reconductions		Mutations régressives		Rétrogradations		Total	
Mode de sélection	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Avec concours												
• Affiche	12 776	55,7	5 212	21,0	1 986	5,0	402	18,5	0	0,0	**20 388**	**22,7**
• Répertoire	2 409	10,5	3 380	13,6	9 890	24,9	273	12,6	0	0,0	**15 962**	**17,8**
• Affiche et répertoire	75	0,3	275	1,1	576	1,5	7	0,3	0	0,0	**934**	**1,0**
Sans concours												
• Reclassification	5 787	25,2	151	0,6	16	0,0	60	2,8	0	0,0	**6 022**	**6,7**
• Autres modalités	1 901	8,3	15 822	63,7	27 216	68,6	1 433	65,9	0	0,0	**46 383**	**51,7**
Total	**22 960**	**100,0**	**24 847**	**100,0**	**39 689**	**100,0**	**2 177**	**100,0**	**0**	**0,0**	**89 715**	**100,0**

Nota : -L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le mode de sélection ou la modalité de nomination.

-Les pourcentages relatifs aux modes de sélection ont été établis sur le total des nominations dont le processus de sélection est connu.

36 Nominations, catégorie professionnelle, exigences linguistiques du poste et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes et internes selon la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste et le groupe linguistique du titulaire, 1989

Catégorie professionnelle et exigences linguistiques du poste	Nominations externes					Nominations internes					Total global	
	Anglophones		Francophones			Anglophones		Francophones				
	N.	%	N.	%	Total	N.	%	N.	%	Total	N.	%
Gestion												
Bilingue impératif	6	37,5	10	62,5	16	250	54,8	206	45,2	456	**472**	**37,8**
Bilingue non impératif	21	87,5	3	12,5	**24**	408	84,3	76	15,7	484	**508**	**40,7**
Anglais	8	100,0	0	0,0	8	153	96,8	5	3,2	158	**166**	**13,3**
Français	0	0,0	0	0,0	**0**	0	0,0	0	0,0	0	**0**	**0,0**
Anglais ou français	0	0,0	1	100,0	1	80	78,4	22	21,6	102	**103**	**8,2**
Total	**35**	**71,4**	**14**	**28,6**	**49**	**891**	**74,2**	**309**	**25,7**	**1 200**	**1 249**	**100,0**
Scientifique et professionnelle												
Bilingue impératif	40	20,3	157	79,7	198	381	30,5	869	69,5	1 251	**1 454**	**19,6**
Bilingue non impératif	51	53,1	45	46,9	**96**	503	62,9	297	37,1	800	**899**	**12,1**
Anglais	854	96,5	31	3,5	886	3 253	96,7	112	3,3	3 370	**4 260**	**57,3**
Français	3	7,0	40	93,0	**43**	8	3,8	203	96,2	211	**254**	**3,4**
Anglais ou français	91	55,8	72	44,2	164	290	75,5	94	24,5	387	**551**	**7,4**
Total	**1 040**	**75,1**	**345**	**24,9**	**1 388**	**4 438**	**73,7**	**1 581**	**26,3**	**6 028**	**7 429**	**100,0**
Administration et service extérieur												
Bilingue impératif	127	28,9	313	71,1	440	1 578	31,4	3 455	68,6	5 035	**5 490**	**26,7**
Bilingue non impératif	60	56,1	47	43,9	**107**	1 318	52,4	1 195	47,6	2 513	**2 625**	**12,8**
Anglais	1 198	93,4	84	6,6	1 293	9 291	95,8	409	4,2	9 724	**11 035**	**53,6**
Français	0	0,0	51	100,0	**51**	11	1,4	749	98,6	760	**813**	**4,0**
Anglais ou français	129	65,2	69	34,8	198	273	72,4	104	27,6	377	**579**	**2,8**
Total	**1 514**	**72,9**	**564**	**27,1**	**2 089**	**12 482**	**67,8**	**5 926**	**32,2**	**18 434**	**20 571**	**100,0**
Technique												
Bilingue impératif	34	28,3	86	71,7	120	152	26,1	430	73,9	582	**703**	**9,1**
Bilingue non impératif	12	28,6	30	71,4	**42**	194	30,1	451	69,9	645	**687**	**8,9**
Anglais	766	97,2	22	2,8	796	4 387	97,0	137	3,0	4 530	**5 337**	**69,0**
Français	2	3,2	61	96,8	**63**	20	5,0	377	95,0	397	**460**	**5,9**
Anglais ou français	84	71,8	33	28,2	117	287	69,7	125	30,3	415	**533**	**6,9**
Total	**899**	**79,5**	**232**	**20,5**	**1 139**	**5 053**	**76,9**	**1 522**	**23,1**	**6 584**	**7 736**	**100,0**
Soutien administratif												
Bilingue impératif	189	24,9	571	75,1	762	1 942	20,3	7 619	79,7	9 570	**10 353**	**21,7**
Bilingue non impératif	12	30,0	28	70,0	**40**	529	33,2	1 063	66,8	1 592	**1 637**	**3,4**
Anglais	1 749	95,1	91	4,9	1 855	22 789	93,5	1 572	6,5	24 418	**26 304**	**55,2**
Français	8	6,0	125	94,0	**133**	123	2,1	5 830	97,9	5 954	**6 090**	**12,8**
Anglais ou français	124	55,6	99	44,4	225	1 679	56,6	1 288	43,4	2 989	**3 219**	**6,8**
Total	**2 085**	**69,5**	**917**	**30,5**	**3 021**	**27 089**	**60,9**	**17 390**	**39,1**	**44 568**	**47 656**	**100,0**
Exploitation												
Bilingue impératif	13	26,5	36	73,5	49	167	29,6	397	70,4	565	**614**	**4,1**
Bilingue non impératif	23	67,6	11	32,4	**34**	70	22,7	239	77,3	309	**343**	**2,3**
Anglais	1 751	98,0	36	2,0	1 792	8 216	98,6	119	1,4	8 384	**10 181**	**67,3**
Français	3	2,4	120	97,6	**123**	47	2,1	2 162	97,9	2 210	**2 337**	**15,5**
Anglais ou français	119	47,0	134	53,0	254	673	48,9	702	51,1	1 377	**1 633**	**10,8**
Total	**1 911**	**85,0**	**337**	**15,0**	**2 254**	**9 182**	**71,7**	**3 623**	**28,3**	**12 858**	**15 124**	**100,0**
Toutes les catégories												
Bilingue impératif	409	25,9	1 173	74,1	1 585	4 477	25,7	12 977	74,3	17 467	**19 094**	**19,1**
Bilingue non impératif	179	52,2	164	47,8	**343**	3 025	47,7	3 322	52,3	6 347	**6 703**	**6,7**
Anglais	6 348	96,0	265	4,0	6 653	48 120	95,3	2 354	4,7	50 615	**57 339**	**57,4**
Français	16	3,9	397	96,1	**413**	209	2,2	9 321	97,8	9 532	**9 954**	**10,0**
Anglais ou français	547	57,3	408	42,7	959	3 282	58,4	2 335	41,6	5 647	**6 618**	**6,6**
Total global	**7 506**	**75,7**	**2 410**	**24,3**	**9 963**	**59 176**	**66,1**	**30 353**	**33,9**	**89 715**	**99 833**	**100,0**

Nota : -L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, les exigences linguistiques du poste, le type de nomination (externe ou interne) ou le groupe linguistique.

-Les pourcentages relatifs aux exigences linguistiques du poste ont été établis sur le total des nominations dont les exigences linguistiques du poste sont connues.

37 Nominations aux postes bilingues à dotation «impérative»

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes et internes à des postes bilingues à dotation «impérative» selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi et le groupe linguistique, 1989

		Anglophones		Francophones		Total	
Catégorie professionnelle	Modalité d'emploi	N.	%	N.	%	N.	%
Gestion	Durée indéterminée	254	99,2	212	98,1	**466**	98,7
	Période déterminée	2	0,8	4	1,9	**6**	1,3
	Total	**256**	**100,0**	**216**	**100,0**	**472**	**100,0**
Scientifique et professionnelle	Durée indéterminée	228	53,8	512	49,8	**740**	50,9
	Période déterminée	196	46,2	516	50,2	**714**	49,1
	Total	**424**	**100,0**	**1 028**	**100,0**	**1 454**	**100,0**
Administration et service extérieur	Durée indéterminée	1 231	72,2	2 699	71,4	**3 931**	71,6
	Période déterminée	475	27,8	1 079	28,6	**1 556**	28,4
	Total	**1 706**	**100,0**	**3 778**	**100,0**	**5 487**	**100,0**
Technique	Durée indéterminée	118	63,4	334	64,6	**452**	64,3
	Période déterminée	68	36,6	183	35,4	**251**	35,7
	Total	**186**	**100,0**	**517**	**100,0**	**703**	**100,0**
Soutien administratif	Durée indéterminée	693	32,4	2 597	31,7	**3 293**	31,8
	Période déterminée	1 443	67,6	5 602	68,3	**7 053**	68,2
	Total	**2 136**	**100,0**	**8 199**	**100,0**	**10 346**	**100,0**
Exploitation	Durée indéterminée	98	54,4	174	40,2	**272**	44,3
	Période déterminée	82	45,6	259	59,8	**342**	55,7
	Total	**180**	**100,0**	**433**	**100,0**	**614**	**100,0**
Toutes les catégories	Durée indéterminée	2 628	53,7	6 529	46,1	**9 161**	48,0
	Période déterminée	2 267	46,3	7 643	53,9	**9 923**	52,0
	Total global	**4 899**	**100,0**	**14 178**	**100,0**	**19 094**	**100,0**

Nota : L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi ou le groupe linguistique.

Les pourcentages relatifs aux modalités d'emploi ont été établis sur le total des nominations dont la modalité d'emploi est connue.

38 Nominations aux postes bilingues à dotation «non impérative»

Répartition, en nombre et pourcentage, des nominations externes et internes à des postes bilingues à dotation «non impérative» selon la catégorie professionnelle, la situation linguistique des titulaires et le groupe linguistique, 1989

Catégorie professionnelle	Situation linguistique des titulaires en rapport avec les exigences du poste	Anglophones		Francophones		Total	
		N.	%	N.	%	N.	%
Gestion	Ont satisfait	243	56,6	71	89,9	**314**	61,8
	Doivent satisfaire	110	25,6	6	7,6	**116**	22,8
	N'ont pas à satisfaire	76	17,7	2	2,5	**78**	15,4
	Total	**429**	**100,0**	**79**	**100,0**	**508**	**100,0**
Scientifique et professionelle	Ont satisfait	366	65,7	324	94,7	**690**	76,8
	Doivent satisfaire	158	28,4	14	4,1	**172**	19,1
	N'ont pas à satisfaire	33	5,9	4	1,2	**37**	4,1
	Total	**557**	**100,0**	**342**	**100,0**	**899**	**100,0**
Administration et service extérieur	Ont satisfait	906	65,6	1 154	92,8	**2 060**	78,5
	Doivent satisfaire	352	25,5	75	6,0	**427**	16,3
	N'ont pas à satisfaire	123	8,9	15	1,2	**138**	5,3
	Total	**1 381**	**100,0**	**1 244**	**100,0**	**2 625**	**100,0**
Technique	Ont satisfait	128	62,1	450	93,6	**578**	84,1
	Doivent satisfaire	59	28,6	26	5,4	**85**	12,4
	N'ont pas à satisfaire	19	9,2	5	1,0	**24**	3,5
	Total	**206**	**100,0**	**481**	**100,0**	**687**	**100,0**
Soutien administratif	Ont satisfait	349	64,0	1 011	92,6	**1 360**	83,1
	Doivent satisfaire	139	25,5	63	5,8	**202**	12,3
	N'ont pas à satisfaire	57	10,5	18	1,6	**75**	4,6
	Total	**545**	**100,0**	**1 092**	**100,0**	**1 637**	**100,0**
Exploitation	Ont satisfait	57	61,3	233	93,2	**290**	84,5
	Doivent satisfaire	32	34,4	9	3,6	**41**	12,0
	N'ont pas à satisfaire	4	4,3	8	3,2	**12**	3,5
	Total	**93**	**100,0**	**250**	**100,0**	**343**	**100,0**
Toutes les catégories	Ont satisfait	2 052	63,8	3 244	93,0	**5 296**	79,0
	Doivent satisfaire	850	26,4	193	5,5	**1 043**	15,6
	N'ont pas à satisfaire	312	9,7	52	1,5	**364**	5,4
	Total global	**3 214**	**100,0**	**3 489**	**100,0**	**6 703**	**100,0**

Nota L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle.

Les pourcentages relatifs à la situation linguistique des titulaires en rapport avec les exigences de leurs postes ont été établis sur le total des nominations pour lesquelles cette situation linguistique est connue.

39 Candidats inscrits au Répertoire national de candidats, région et groupe désigné

Répartition, en nombre et pourcentage, des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres de minorités visibles inscrits au Répertoire national de candidats, selon la région, 1989

	Femmes		Autochtones[a]		Personnes handicapées[a]		Membres de minorités visibles[a]		
Région	N.	% des candidats	N.	% des candidats	N.	% des candidats	N.	% des candidats	**Nombre total des candidats répertoriés**
Terre-Neuve	**270**	37,4	**29**	2,9	**47**	4,7	**41**	4,1	**998**
Île-du-Prince-Édouard	**137**	52,3	**3**	1,0	**21**	6,8	**7**	2,3	**308**
Nouvelle-Écosse	**524**	40,9	**26**	1,7	**59**	3,8	**100**	6,4	**1 554**
Nouveau-Brunswick	**234**	43,3	**30**	3,3	**21**	2,3	**34**	3,7	**915**
Québec (sauf RCN)	**3 091**	41,9	**122**	1,6	**189**	2,5	**737**	9,9	**7 425**
Région de la Capitale nationale	**7 277**	61,0	**428**	2,1	**1 076**	5,4	**1 810**	9,0	**20 008**
Ontario (sauf RCN)	**2 674**	42,3	**182**	2,8	**320**	5,0	**1 310**	20,3	**6 438**
Manitoba	**867**	40,0	**137**	6,0	**101**	4,4	**202**	8,8	**2 286**
Saskatchewan	**711**	43,3	**151**	8,5	**36**	2,0	**96**	5,4	**1 772**
Alberta	**676**	41,1	**146**	5,2	**148**	5,3	**493**	17,6	**2 801**
Colombie-Britannique	**1 516**	37,0	**154**	3,7	**180**	4,4	**930**	22,6	**4 112**
Yukon	**52**	52,5	**18**	13,8	**0**	0,0	**0**	0,0	**130**
Territoires du Nord-Ouest	**34**	51,5	**13**	10,2	**1**	0,8	**1**	0,8	**127**
Total	**18 063**	**47,3**	**1 439**	**2,9**	**2 199**	**4,5**	**5 761**	**11,8**	**48 874**

[a] Voir Lexique, p. 138, pour la définition de : autochtones, personnes handicapées et minorités visibles.

Nota :–En ce qui concerne les femmes, les pourcentages sont calculés d'après le nombre total des candidats dont le sexe est connu.

40 Nominations de diplômés d'université et région

Répartition, en nombre et pourcentage, des diplômés d'université nommés à des postes de niveau d'agent, selon la région où le dernier diplôme a été décerné, le sexe et le groupe linguistique, 1989

	Diplômés[a]				Nominations											
			Total		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total	
Région	Homme	Femmes	N.	%	Anglo-phones	Franco-phones	Anglo-phones	Franco-phones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Terre-Neuve	958	992	**1 950**	**1,6**	14	0	5	1	14	70,0	6	30,0	19	95,0	1	5,0	**20**	**1,5**
Île-du-Prince Édouard	136	169	**305**	**0,2**	4	0	0	0	4	100,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0	**4**	**0,3**
Nouvelle-Écosse	2 595	2 995	**5 590**	**4,6**	27	1	21	2	28	54,9	23	45,1	48	94,1	3	5,9	**51**	**3,8**
Nouveau-Brunswick	1 420	1 500	**2 920**	**2,4**	17	11	11	8	28	59,6	19	40,4	28	59,6	19	40,4	**47**	**3,5**
Québec (sauf RCN)	14 477	15 424	**29 901**	**24,4**	42	137	32	85	179	60,5	117	39,5	74	25,0	222	75,0	**296**	**22,1**
Région de la Capitale nationale	3 291	3 852	**7 143**	**5,8**	104	68	91	57	172	53,8	148	46,2	195	60,9	125	39,1	**320**	**23,8**
Ontario (sauf RCN)	21 174	24 097	**45 271**	**37,0**	125	8	113	4	133	53,2	117	46,8	238	95,2	12	4,8	**250**	**18,6**
Manitoba	2 730	2 873	**5 603**	**4,6**	19	2	14	1	21	58,3	15	41,7	33	91,7	3	8,3	**36**	**2,7**
Saskatchewan	2 182	2 346	**4 528**	**3,7**	26	1	15	0	27	64,3	15	35,7	41	97,6	1	2,4	**42**	**3,1**
Alberta	4 867	4 894	**9 761**	**8,0**	38	2	18	1	40	67,8	19	32,2	56	94,9	3	5,1	**59**	**4,4**
Colombie-Britannique	4 851	4 636	**9 487**	**7,7**	66	0	46	0	66	58,9	46	41,1	112	100,0	0	0,0	**112**	**8,3**
Étranger[b]	0	0	**0**	**0,0**	32	3	15	5	35	63,6	20	36,4	47	85,5	8	14,5	**55**	**4,1**
Total	**58 681**	**63 778**	**122 459**	**100,0**	**550**	**238**	**387**	**167**	**788**	**58,7**	**554**	**41,3**	**937**	**69,8**	**405**	**30,2**	**1 342**	**100,0**

[a] Les données pour les diplômés de 1988 proviennent de Statistique Canada.

[b] Canadiens ayant obtenu un diplôme supérieur à l'étranger.

Nota :–L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le lieu de travail ou la catégorie professionnelle.

41 Nominations de diplômés d'université et secteur professionnel

Diplômés d'université nommés à des postes de niveau d'agent selon le secteur professionnel, le sexe et le groupe linguistique, 1989

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total	
Secteur professionnel	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Administration	131	77	138	56	208	51,7	194	48,3	269	66,9	133	33,1	**402**	**29,9**
Service extérieur	42	13	27	6	55	62,5	33	37,5	69	78,4	19	21,6	**88**	**6,6**
Vérification et comptabilité[a]	43	20	42	22	63	49,6	64	50,4	85	66,9	42	33,1	**127**	**9,5**
Sciences pures et appliquées	202	56	83	26	258	70,3	109	29,7	285	77,7	82	22,3	**367**	**27,3**
Informatique	47	35	22	25	82	63,6	47	36,4	69	53,5	60	46,5	**129**	**9,6**
Socio-économique[b]	85	37	75	32	122	53,3	107	46,7	160	69,9	69	30,1	**229**	**17,1**
Total	**550**	**238**	**387**	**167**	**788**	**58,7**	**554**	**41,3**	**937**	**69,8**	**405**	**30,2**	**1 342**	**100,0**

[a] Comprend 31 nominations au Bureau du Vérificateur général du Canada.
[b] Aux fins de ce tableau, socio-économique comprend les postes en droit et en bibliothéconomie, ainsi que les programmes en économique, statistique et bien-être social.

42 Nominations de diplômés de cégep et de collège communautaire, et secteur professionnel

Diplômés de cégep et de collège communautaire nommés à des emplois axés sur la carrière selon le secteur professionnel, le groupe linguistique et le sexe, 1989

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total	
Secteur professionnel	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Sciences de la gestion	93	12	69	22	105	53,6	91	46,4	162	82,7	34	17,3	**196**	**46,1**
Sciences et technologie	69	10	33	16	79	61,7	49	38,3	102	79,7	26	20,3	**128**	**30,1**
Informatique	44	26	23	8	70	69,3	31	30,7	67	66,3	34	33,7	**101**	**23,8**
Total	**206**	**48**	**125**	**46**	**254**	**59,8**	**171**	**40,2**	**331**	**77,9**	**94**	**22,1**	**425**	**100,0**

43 Nominations et Programme d'emplois d'été axés sur la carrière

Étudiants embauchés dans le cadre du Programme d'emplois d'été axés sur la carrière selon le genre de maison d'enseignement, le groupe linguistique et le sexe, 1989

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total	
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N	%	N	%	N	%	N	%	N.	%
Maison d'enseignement														
Université	1 231	212	1 388	270	1 443	46,5	1 658	53,5	2 994	84,0	571	16,0	**3 565**	**86,5**
Collège communautaire et cégep	201	33	197	52	234	48,4	249	51,6	457	82,0	100	18,0	**557**	**13,5**
Total	**1 432**	**245**	**1 585**	**322**	**1 677**	**46,8**	**1 907**	**53,2**	**3 451**	**83,7**	**671**	**16,3**	**4 122**	**100,0**

Nota :-L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe.

-Les pourcentages relatifs au sexe ont été établis sur le total des étudiants dont le sexe est connu.

44 Nominations et Programme d'enseignement coopératif

Étudiants embauchés dans le cadre du Programme d'enseignement coopératif selon le genre de maison d'enseignement, le groupe linguistique et le sexe, 1989

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		Total	
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N	%	N	%	N	%	N	%	N.	%
Maison d'enseignement														
Université	497	143	286	104	640	62,1	390	37,9	2 259	73,5	813	26,5	**3 072**	**78,2**
Collège communautaire et cégep	174	9	87	10	183	65,4	97	34,6	765	89,5	90	10,5	**855**	**21,8**
Total	**671**	**152**	**373**	**114**	**823**	**62,8**	**487**	**37,2**	**3 024**	**77,0**	**903**	**23,0**	**3 927**	**100,0**

Nota :-L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe.

-Les pourcentages relatifs au sexe ont été établis sur le total des étudiants dont le sexe est connu.

45 Mises en disponibilité, catégorie professionnelle, sexe et groupe linguistique

Cessations d'emploi suite à des mises en disponibilité selon le motif de mise en disponibilité, la catégorie professionnelle, le sexe et le groupe linguistique, 1989

Motif et catégorie professionnelle	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Réorganisation													
Gestion	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Scientifique et professionnelle	23	6	33	21	29	34,9	54	65,1	56	67,5	27	32,5	**83**
Administration et service extérieur	28	7	26	11	35	48,6	37	51,4	54	75,0	18	25,0	**72**
Technique	4	4	9	2	8	42,1	11	57,9	13	68,4	6	31,6	**19**
Soutien administratif	4	2	56	33	6	6,3	89	93,7	60	63,2	35	36,8	**95**
Exploitation	16	18	4	8	34	73,9	12	26,1	20	43,5	26	56,5	**46**
Total	**76**	**37**	**128**	**75**	**113**	**35,8**	**203**	**64,2**	**204**	**64,6**	**112**	**35,4**	**316**
Privatisation													
Gestion	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**
Scientifique et professionnelle	2	0	3	0	2	40,0	3	60,0	5	100,0	0	0,0	**5**
Administration et service extérieur	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**
Technique	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Soutien administratif	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**
Exploitation	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**
Total	**3**	**0**	**3**	**0**	**3**	**50,0**	**3**	**50,0**	**6**	**100,0**	**0**	**0,0**	**6**
Decentralisation													
Gestion	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**
Scientifique et professionnelle	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Administration et service extérieur	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Technique	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Soutien administratif	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**
Exploitation	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**
Total	**2**	**0**	**1**	**0**	**2**	**66,7**	**1**	**33,3**	**3**	**100,0**	**0**	**0,0**	**3**
Tous les motifs													
Gestion	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Scientifique et professionnelle	25	6	37	21	31	34,8	58	65,2	62	69,7	27	30,3	**89**
Administration et service extérieur	29	7	26	11	36	49,3	37	50,7	55	75,3	18	24,7	**73**
Technique	6	4	9	2	10	47,6	11	52,4	15	71,4	6	28,6	**21**
Soutien administratif	4	2	56	33	6	6,3	89	93,7	60	63,2	35	36,8	**95**
Exploitation	16	18	4	8	34	73,9	12	26,1	20	43,5	26	56,5	**46**
Total global	**81**	**37**	**132**	**75**	**118**	**36,3**	**207**	**63,7**	**213**	**65,5**	**112**	**34,5**	**325**

46 Mises en disponibilité, catégorie professionnelle et lieu de travail

Cessations d'emploi suite à des mises en disponibilité selon le motif de mise en disponibilité, la catégorie professionnelle et le lieu de travail, 1989

Motif et catégorie professionnelle	Lieu de travail							
	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Région de la Capitale nationale	Ontario (sauf RCN)	Manitoba
Réorganisation								
Gestion	0	0	0	0	0	1	0	0
Scientifique et professionnelle	1	1	0	1	35	11	4	7
Administration et service extérieur	1	1	3	1	10	37	5	1
Technique	0	0	1	0	2	7	0	1
Soutien administratif	0	1	1	1	25	20	15	10
Exploitation	0	1	1	1	23	4	0	11
Total	**2**	**4**	**6**	**4**	**95**	**80**	**24**	**30**
Privatisation								
Gestion	0	0	0	0	0	0	0	0
Scientifique et professionnelle	0	0	0	0	0	0	2	0
Administration et service extérieur	0	0	0	0	0	0	0	0
Technique	0	0	0	0	0	0	0	0
Soutien administratif	0	0	0	0	0	0	0	0
Exploitation	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**
Décentralisation								
Gestion	0	0	0	0	0	0	0	0
Scientifique et professionnelle	0	0	0	1	0	0	0	0
Administration et service extérieur	0	0	0	1	0	0	0	0
Technique	0	0	0	0	0	0	0	1
Soutien administratif	0	0	0	0	0	0	0	0
Exploitation	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**	**0**	**0**	**1**
Tous les motifs								
Gestion	0	0	0	0	0	1	0	0
Scientifique et professionnelle	1	1	0	2	35	11	6	7
Administration et service extérieur	1	1	3	2	10	37	5	1
Technique	0	0	1	0	2	7	0	2
Soutien administratif	0	1	1	1	25	20	15	10
Exploitation	0	1	1	1	23	4	0	11
Total global	**2**	**4**	**6**	**6**	**95**	**80**	**26**	**31**

suite du relevé 46

Lieu de travail						
Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	*Total partiel Hors de la RCN*	Total
0	**0**	0	**0**	0	*0*	**1**
5	**17**	1	**0**	0	*72*	**83**
3	**5**	4	**0**	1	*35*	**72**
2	**4**	2	**0**	0	*12*	**19**
4	**5**	8	**1**	4	*75*	**95**
2	**1**	2	**0**	0	*42*	**46**
16	**32**	**17**	**1**	**5**	*236*	**316**
0	**0**	0	**0**	0	*0*	**0**
2	**0**	0	**1**	0	*5*	**5**
0	**0**	0	**0**	0	*0*	**0**
0	**0**	0	**1**	0	*1*	**1**
0	**0**	0	**0**	0	*0*	**0**
0	**0**	0	**0**	0	*0*	**0**
2	**0**	**0**	**2**	**0**	*6*	**6**
0	**0**	0	**0**	0	*0*	**0**
0	**0**	0	**0**	0	*1*	**1**
0	**0**	0	**0**	0	*1*	**1**
0	**0**	0	**0**	0	*1*	**1**
0	**0**	0	**0**	0	*0*	**0**
0	**0**	0	**0**	0	*0*	**0**
0	**0**	**0**	**0**	**0**	*3*	**3**
0	**0**	0	**0**	0	*0*	**1**
7	**17**	1	**1**	0	*78*	**89**
3	**5**	4	**0**	1	*36*	**73**
2	**4**	2	**1**	0	*14*	**21**
4	**5**	8	**1**	4	*75*	**95**
2	**1**	2	**0**	0	*42*	**46**
18	**32**	**17**	**3**	**5**	*245*	**325**

47 Cessations d'emploi et motif

Répartition des cessations d'emploi selon le motif, 1989

Motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	
Renvoi	
• inconduite	38
• incompétence ou incapacité	50
• abandon de poste	45
Renvoi en cours de stage	171
Révocation de la nomination	8
Retraite	
• âge légal (65 ans et plus)	500
• volontaire (55 à 64 ans)	3 971
• raison de santé	694
Fin de période déterminée	5 318
Décès	397
Démission	8 106
Total	**19 337**

Nota : L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le motif de cessation d'emploi.

48 Cessations d'emploi, motif et lieu de travail

Répartition des cessations d'emploi selon le motif et le lieu de travail, 1989

	Lieu de travail							
Motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)	Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)
Renvoi								
• inconduite	2	0	4	2	5	2	5	8
• incompétence ou incapacité	0	1	3	2	11	0	4	13
• abandon de poste	1	0	2	0	6	3	10	10
Renvoi en cours de stage	3	1	22	5	16	8	31	40
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	4	2
Retraite								
• âge légal (65 ans et plus)	10	6	40	9	36	52	166	84
• volontaire (55 à 64 ans)	70	35	270	137	555	301	838	701
• raison de santé	31	10	76	32	47	30	147	147
Fin de période déterminée	238	64	271	210	982	261	996	817
Décès	16	4	33	8	59	20	81	79
Démission	106	41	319	138	850	580	1 912	1 683
Total	**477**	**162**	**1 043**	**543**	**2 580**	**1 258**	**4 197**	**3 594**

Nota : L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le motif de cessation d'emploi.

suite du relevé 48

Lieu de travail							
Manitoba	Saskat-chewan	Alberta	Colombie Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	**Total**
1	0	1	8	0	0	0	**38**
3	2	5	5	1	0	0	**50**
0	1	4	6	0	2	0	**45**
9	2	15	18	0	1	0	**171**
0	1	1	0	0	0	0	**8**
22	16	33	25	0	0	1	**500**
161	108	259	476	12	14	34	**3 971**
30	22	38	78	4	1	1	**694**
362	185	291	589	30	21	1	**5 318**
19	11	23	37	3	3	1	**397**
332	230	665	1 013	108	112	17	**8 106**
941	**579**	**1 339**	**2 257**	**158**	**154**	**55**	**19 337**

49 Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif et lieu de travail

Répartition des cessations d'emploi selon la catégorie professionnelle, le motif et le lieu de travail, 1989

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Lieu de travail							
	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)	Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)
Gestion								
Renvoi	0	0	0	0	0	0	0	0
Renvoi en cours de stage	0	0	0	0	0	0	0	0
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0
Retraite	3	1	4	1	8	30	91	8
Fin de période déterminée	0	0	0	0	0	1	2	0
Décès	0	0	1	0	0	1	7	0
Démission	2	0	1	0	5	12	53	4
Total	**5**	**1**	**6**	**1**	**13**	**44**	**153**	**12**
Scientifique et professionnelle								
Renvoi	0	0	0	0	3	0	2	3
Renvoi en cours de stage	0	0	0	0	3	0	2	3
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0
Retraite	2	0	20	6	59	25	158	65
Fin de période déterminée	1	6	6	6	75	13	80	82
Décès	0	0	2	0	7	1	12	8
Démission	4	0	18	4	87	37	180	167
Total	**7**	**6**	**46**	**16**	**235**	**76**	**434**	**329**
Administration et service extérieur								
Renvoi	0	0	1	0	4	1	1	5
Renvoi en cours de stage	0	0	2	0	3	2	4	7
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	1	0
Retraite	8	15	56	31	159	148	248	226
Fin de période déterminée	3	2	21	23	78	55	102	92
Décès	2	2	6	1	18	10	18	25
Démission	8	9	29	28	159	192	432	305
Total	**21**	**28**	**115**	**83**	**425**	**409**	**807**	**661**
Technique								
Renvoi	0	1	1	2	0	0	1	5
Renvoi en cours de stage	3	0	9	0	1	0	0	4
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	2	2
Retraite	38	6	69	34	71	37	185	111
Fin de période déterminée	13	1	18	12	49	8	96	36
Décès	5	0	7	2	7	0	10	5
Démission	24	4	23	18	86	31	108	113
Total	**83**	**12**	**127**	**68**	**214**	**76**	**402**	**276**
Soutien administratif								
Renvoi	1	0	2	0	2	2	9	14
Renvoi en cours de stage	0	1	6	0	2	3	21	9
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	1	0
Retraite	11	10	59	39	110	100	291	211
Fin de période déterminée	150	42	122	121	583	173	613	398
Décès	2	2	2	1	12	7	20	17
Démission	40	23	135	59	282	287	1 006	776
Total	**204**	**78**	**326**	**220**	**992**	**572**	**1 961**	**1 431**

suite du relevé 49

Lieu de travail							
Manitoba	Saskat-chewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	**Total**
0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**
0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**
0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**0**
4	**1**	7	**3**	0	**1**	7	**169**
0	**0**	0	**0**	0	**0**	0	**3**
0	**0**	0	**0**	0	**0**	1	**10**
4	**1**	1	**3**	0	**0**	3	**89**
8	**2**	**8**	**6**	**0**	**1**	**11**	271
0	**0**	0	1	1	**0**	0	**10**
0	**0**	1	2	0	**0**	0	**11**
0	**0**	0	0	0	**0**	0	**0**
16	**16**	28	42	4	**2**	1	**444**
23	**29**	35	33	10	**0**	0	**399**
1	**3**	2	5	1	**0**	0	**42**
76	**45**	53	75	22	**8**	0	**776**
116	**93**	**119**	**158**	**38**	**10**	**1**	1 684
1	**1**	1	5	0	**0**	0	**20**
0	**0**	2	3	0	**0**	0	**23**
0	**0**	1	0	0	**0**	0	**2**
41	**38**	49	128	4	**4**	6	**1 161**
15	**18**	26	68	2	**3**	1	**509**
1	**1**	7	10	0	**1**	0	**102**
54	**33**	89	170	9	**9**	7	**1 533**
112	**91**	**176**	**384**	**15**	**17**	**14**	3 358
2	**0**	0	3	0	**1**	0	**16**
2	**0**	1	3	0	**0**	0	**23**
0	**0**	0	0	0	**0**	0	**4**
35	**17**	50	90	6	**6**	3	**758**
12	**16**	34	25	12	**6**	0	**338**
3	**2**	1	4	2	**0**	0	**48**
25	**17**	69	86	9	**11**	2	**626**
80	**52**	**155**	**211**	**29**	**24**	**5**	1 814
0	**0**	2	1	0	**1**	0	**34**
4	**2**	6	8	0	**1**	0	**63**
0	**0**	0	0	0	**0**	0	**1**
53	**28**	89	88	0	**1**	14	**1 104**
274	**64**	106	316	5	**6**	0	**2 973**
4	**3**	5	8	0	**2**	0	**85**
126	**82**	261	457	35	**51**	5	**3 625**
461	**179**	**470**	**878**	**40**	**62**	**19**	7 893

suite du relevé 49

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Lieu de travail							
	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec (sauf RCN)	Québec (RCN)	Ontario (RCN)	Ontario (sauf RCN)
Exploitation								
Renvoi	2	0	5	2	13	2	5	4
Renvoi en cours de stage	0	0	5	5	7	3	4	17
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	0	0
Retraite	49	19	178	67	231	43	172	311
Fin de période déterminée	71	13	103	47	187	11	78	205
Décès	7	0	15	4	15	1	14	24
Démission	28	5	112	29	228	21	109	307
Total	**157**	**37**	**421**	**154**	**688**	**81**	**384**	**870**
Toutes les catégories								
Renvoi	3	1	9	4	22	5	19	31
Renvoi en cours de stage	3	1	22	5	16	8	31	40
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0	4	2
Retraite	111	51	386	178	638	383	1 151	932
Fin de période déterminée	238	64	271	210	982	261	996	817
Décès	16	4	33	8	59	20	81	79
Démission	106	41	319	138	850	580	1 912	1 683
Total global	**477**	**162**	**1 043**	**543**	**2 580**	**1 258**	**4 197**	**3 594**

Nota : L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle ou le motif de cessation d'emploi.

suite du relevé 49

Lieu de travail							
Manitoba	Saskat-Chewan	Alberta	Colombie-Britannique	Yukon	Territoires du Nord-Ouest	Étranger	**Total**
1	2	7	9	0	0	0	**52**
3	0	5	2	0	0	0	**51**
0	1	0	0	0	0	0	**1**
64	46	107	228	2	1	5	**1 523**
38	55	86	146	1	4	0	**1 045**
10	2	8	10	0	0	0	**110**
46	52	190	222	33	24	0	**1 406**
163	**159**	**405**	**619**	**36**	**29**	**5**	**4 208**
4	3	10	19	1	2	0	**133**
9	2	15	18	0	1	0	**171**
0	1	1	0	0	0	0	**8**
213	146	330	579	16	15	36	**5 165**
362	185	291	589	30	21	1	**5 318**
19	11	23	37	3	3	1	**397**
332	230	665	1 013	108	112	17	**8 106**
941	**579**	**1 339**	**2 257**	**158**	**154**	**55**	**19 337**

50 Cessations d'emploi, catégorie professionnelle, motif, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des cessations d'emploi selon la catégorie professionnelle, le motif, le sexe et le groupe linguistique, 1989

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N	%	N	%	N	%	N	%	Total
Gestion													
Renvoi	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**
Renvoi en cours de stage	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**
Retraite	139	25	4	1	164	97,0	5	3,0	143	84,6	26	15,4	**169**
Fin de période déterminée	2	1	0	0	3	100,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	**3**
Décès	9	1	0	0	10	100,0	0	0,0	9	90,0	1	10,0	**10**
Démission	65	19	4	1	84	94,4	5	5,6	69	77,5	20	22,5	**89**
Total	**215**	**46**	**8**	**2**	**261**	**96,3**	**10**	**3,7**	**223**	**82,3**	**48**	**17,7**	**271**
Scientifique et professionnelle													
Renvoi	3	4	1	2	7	70,0	3	30,0	4	40,0	6	60,0	**10**
Renvoi en cours de stage	5	3	1	1	9	81,8	2	18,2	6	60,0	4	40,0	**11**
Révocation de la nomination	0	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	**0**
Retraite	320	57	50	17	377	84,9	67	15,1	370	83,3	74	16,7	**444**
Fin de période déterminée	110	32	176	76	143	35,8	256	64,2	286	72,6	108	27,4	**399**
Décès	26	8	6	2	34	81,0	8	19,0	32	76,2	10	23,8	**42**
Démission	308	100	306	60	409	52,8	366	47,2	614	79,3	160	20,7	**776**
Total	**772**	**204**	**541**	**159**	**979**	**58,2**	**704**	**41,8**	**1 313**	**78,3**	**363**	**21,7**	**1 684**
Administration et service extérieur													
Renvoi	13	3	1	3	16	80,0	4	20,0	14	70,0	6	30,0	**20**
Renvoi en cours de stage	12	5	3	2	18	78,3	5	21,7	15	68,2	7	31,8	**23**
Révocation de la nomination	1	0	0	1	1	50,0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	**2**
Retraite	653	209	233	65	863	74,3	298	25,7	886	76,4	274	23,6	**1 161**
Fin de période déterminée	172	60	192	70	239	47,0	269	53,0	365	73,7	130	26,3	**509**
Décès	62	21	12	7	83	81,4	19	18,6	74	72,5	28	27,5	**102**
Démission	588	217	545	177	810	52,9	722	47,1	1 133	74,2	394	25,8	**1 533**
Total	**1 502**	**517**	**987**	**329**	**2 033**	**60,6**	**1 323**	**39,4**	**2 490**	**74,6**	**846**	**25,4**	**3 358**
Technique													
Renvoi	12	2	2	0	14	87,5	2	12,5	14	87,5	2	12,5	**16**
Renvoi en cours de stage	14	5	2	2	19	82,6	4	17,4	16	69,6	7	30,4	**23**
Révocation de la nomination	3	0	1	0	3	75,0	1	25,0	4	100,0	0	0,0	**4**
Retraite	605	109	37	7	714	94,2	44	5,8	642	84,7	116	15,3	**758**
Fin de période déterminée	153	33	94	48	192	57,0	145	43,0	247	75,3	81	24,7	**338**
Décès	37	9	0	2	46	95,8	2	4,2	37	77,1	11	22,9	**48**
Démission	338	94	146	44	435	69,5	191	30,5	484	77,8	138	22,2	**626**
Total	**1 163**	**252**	**282**	**103**	**1 424**	**78,5**	**389**	**21,5**	**1 445**	**80,3**	**355**	**19,7**	**1 814**
Soutien administratif													
Renvoi	5	3	20	6	8	23,5	26	76,5	25	73,5	9	26,5	**34**
Renvoi en cours de stage	17	6	30	9	23	36,5	40	63,5	47	75,8	15	24,2	**63**
Révocation de la nomination	0	0	1	0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Retraite	132	77	703	192	209	18,9	895	81,1	835	75,6	269	24,4	**1 104**
Fin de période déterminée	335	146	1 576	857	493	16,6	2 471	83,4	1 911	65,6	1 003	34,4	**2 973**
Décès	13	9	46	17	22	25,9	63	74,1	59	69,4	26	30,6	**85**
Démission	360	143	2 253	832	509	14,1	3 108	85,9	2 615	72,8	975	27,2	**3 625**
Total	**864**	**384**	**4 633**	**1 915**	**1 266**	**16,1**	**6 610**	**83,9**	**5 499**	**70,5**	**2 299**	**29,5**	**7 893**
Exploitation													
Renvoi	33	16	1	2	49	94,2	3	5,8	34	65,4	18	34,6	**52**
Renvoi en cours de stage	28	12	9	2	40	78,4	11	21,6	37	72,5	14	27,5	**51**
Révocation de la nomination	1	0	0	0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**
Retraite	1 033	308	131	51	1 341	88,0	182	12,0	1 164	76,4	359	23,6	**1 523**
Fin de période déterminée	622	177	150	44	835	80,1	207	19,9	772	77,7	221	22,3	**1 045**
Décès	78	20	12	0	98	89,1	12	10,9	90	81,8	20	18,2	**110**
Démission	828	228	267	73	1 066	75,8	340	24,2	1 095	78,4	301	21,6	**1 406**
Total	**2 634**	**767**	**572**	**173**	**3 447**	**82,0**	**758**	**18,0**	**3 206**	**77,3**	**940**	**22,7**	**4 208**

suite du relevé 50

Catégorie professionnelle et motif de cessation d'emploi (sauf mise en disponibilité)	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	Total
Toutes les catégories													
Renvoi	67	28	25	13	**95**	71,4	**38**	28,6	**92**	69,2	**41**	30,8	**133**
Renvoi en cours de stage	76	31	45	16	**109**	63,7	**62**	36,3	**121**	72,0	**47**	28,0	**171**
Révocation de la nomination	5	0	2	1	**5**	62,5	**3**	37,5	**7**	87,5	**1**	12,5	**8**
Retraite	2 885	785	1 160	334	**3 671**	71,1	**1 494**	28,9	**4 045**	78,3	**1 119**	21,7	**5 165**
Fin de période déterminée	1 399	449	2 192	1 098	**1 927**	36,3	**3 377**	63,7	**3 592**	69,9	**1 547**	30,1	**5 318**
Décès	225	68	76	28	**293**	73,8	**104**	26,2	**301**	75,8	**96**	24,2	**397**
Démission	2 502	807	3 533	1 190	**3 339**	41,2	**4 757**	58,8	**6 037**	75,1	**1997**	24,9	**8 106**
Total global	**7 174**	**2 176**	**7 041**	**2 688**	**9 462**	**49,0**	**9 851**	**51,0**	**14 218**	**74,5**	**4 864**	**25,5**	**19 337**

Nota : L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la catégorie professionnelle, le sexe, le groupe linguistique ou le motif de cessation d'emploi.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques et au sexe ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle et le sexe sont connus.

51 Cessations d'emploi, groupe d'âge et sexe

Répartition des cessations d'emploi (sauf mises en disponibilité) selon le groupe d'âge et le sexe, 1989

Groupe d'âge	Hommes		Femmes		Total
	N.	%	N.	%	
Moins de 20 ans	23	29,1	56	70,9	**79**
20—24	510	34,3	979	65,7	**1 489**
25—29	1 179	37,8	1 936	62,2	**3 115**
30—34	1 099	38,4	1 760	61,6	**2 859**
35—39	1 014	41,5	1 428	58,5	**2442**
40—44	756	45,3	913	54,7	**1 669**
45—49	411	43,4	535	56,6	**946**
50—54	555	53,1	490	46,9	**1 045**
55—59	1 514	71,9	593	28,1	**2 107**
60—64	1 609	72,0	626	28,0	**2 235**
65 et plus	647	70,9	266	29,1	**913**
Total	**9 462**	**49,0**	**9 851**	**51,0**	**19 337**

Nota : L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la date de naissance ou le sexe.

52 Cessations d'emploi, groupe d'âge, catégorie professionnelle et sexe

Répartition des cessations d'emploi (sauf mises en disponibilité) selon le groupe d'âge, la catégorie professionnelle et le sexe, 1989

	Catégorie professionnelle												
	Gestion		Scientifique et professionnelle		Administration et service extérieur		Technique		Soutien administratif		Exploitation		
Groupe d'âge	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	**Total**
Moins de 20 ans	**0**	0	**0**	0	**1**	0	**2**	1	**7**	41	12	8	**79**
20—24	**0**	0	**17**	43	**67**	78	**74**	52	**148**	717	191	76	**1 489**
25—29	**0**	0	**106**	176	**198**	223	**148**	101	**302**	1 286	412	139	**3 115**
30—34	**1**	0	**129**	132	**185**	238	**138**	75	**227**	1 211	408	99	**2 859**
35—39	**14**	0	**121**	123	**230**	223	**121**	66	**163**	936	362	71	**2 442**
40—44	**32**	4	**96**	73	**205**	143	**83**	23	**84**	612	255	55	**1 669**
45—49	**19**	1	**67**	31	**99**	59	**39**	10	**35**	367	151	63	**946**
50—54	**11**	2	**47**	35	**134**	66	**117**	6	**50**	319	193	58	**1 045**
55—59	**91**	2	**114**	29	**376**	120	**299**	20	**104**	360	527	61	**2 107**
60—64	**75**	1	**172**	37	**374**	109	**270**	18	**72**	393	644	68	**2 235**
65 et plus	**18**	0	**104**	14	**146**	41	**118**	8	**34**	164	226	38	**913**
Total	**261**	**10**	**979**	**704**	**2 033**	**1 323**	**1 424**	**389**	**1 266**	**6 610**	**3 447**	**758**	**19 337**

Nota : L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas la date de naissance, la catégorie professionnelle ou le sexe.

53 Cessations d'emploi, lieu de travail, sexe et groupe linguistique

Répartition, en nombre et pourcentage, des cessations d'emploi (sauf mises en disponibilité) selon le lieu de travail, le sexe et le groupe linguistique, 1989

	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Anglophones		Francophones		
Lieu de travail	Anglophones	Francophones	Anglophones	Francophones	N	%	N	%	N	%	N	%	**Total**
Terre-Neuve	277	2	190	1	284	59,7	192	40,3	467	99,4	3	0,6	**477**
Île-du-Prince-Édouard	70	6	72	12	76	47,2	85	52,8	142	88,7	18	11,2	**162**
Nouvelle-Écosse	636	20	350	23	664	63,7	379	36,3	986	95,8	43	4,2	**1 043**
Nouveau-Brunswick	213	65	176	86	280	51,6	263	48,4	389	72,0	151	28,0	**543**
Québec (sauf RCN)	94	1 219	63	1 162	1 337	51,8	1 243	48,2	157	6,2	2 381	93,8	**2 580**
Québec (RCN)	344	215	342	347	564	44,9	692	55,1	686	55,0	562	45,0	**1 258**
Ontario (RCN)	1 352	572	1 363	853	1 946	46,4	2 245	53,6	2 716	65,6	1 425	34,4	**4 197**
Ontario (sauf RCN)	1 622	44	1 742	112	1 691	47,2	1 894	52,8	3 364	95,6	156	4,4	**3 594**
Manitoba	373	7	530	25	382	40,6	559	59,4	903	96,6	32	3,4	**941**
Saskatchewan	279	6	275	5	291	50,4	286	49,6	554	98,1	11	1,9	**579**
Alberta	611	7	687	25	625	46,7	713	53,3	1 299	97,6	32	2,4	**1 339**
Colombie-Britannique	1 143	8	1 067	23	1 157	51,3	1 099	48,7	2 210	98,6	31	1,4	**2 257**
Yukon	52	1	100	3	53	33,5	105	66,5	152	97,4	4	2,6	**158**
Territoire du Nord-Ouest	74	1	71	6	75	49,0	78	51,0	146	95,4	7	4,6	**154**
Étranger	34	3	13	5	37	67,3	18	32,7	47	85,5	8	14,5	**55**
Total	**7 174**	**2 176**	**7 041**	**2 688**	**9 462**	**49,0**	**9 851**	**51,0**	**14 218**	**74,5**	**4 864**	**25,5**	**19 337**

Nota : L'addition des données ne correspond pas nécessairement aux totaux parce que certains documents ne précisent pas le sexe ou le groupe linguistique.

Les pourcentages relatifs aux groupes linguistiques ont été établis sur le total des fonctionnaires dont la première langue officielle est connue.

54 Appels et ministère

Nombre d'appelants dont les appels[a] ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon le ministère, 1989

	Appels accueillis			Appels rejetés				
Ministère	Avec audience	Avec audience *(ministère a concédé)*	Sans audience *(ministère a concédé)*	Avec audience	Avec audience *(retiré par l'appelant)*	Sans audience *(retiré par l'appelant)*	Droit d'appel non reconnu[b]	Total
Affaires extérieures	0	0	0	10	1	12	2	**25**
Affaires indiennes et du Nord canadien	7	2	0	3	1	10	1	**24**
Agence canadienne de développement international	0	1	0	2	0	0	2	**5**
Agence de promotion économique du Canada atlantique	0	0	0	0	0	1	0	**1**
Agriculture	3	0	0	10	1	26	5	**45**
Anciens combattants	3	0	0	7	0	3	1	**14**
Approvisionnements et Services	1	6	0	32	2	24	5	**70**
Archives nationales du Canada	5	1	0	0	0	0	0	**6**
Bibliothèque nationale du Canada	0	0	0	0	2	1	0	**3**
Bureau canadien de la sécurité aérienne	0	0	0	1	0	0	0	**1**
Bureau de services juridiques des pensions	0	0	0	0	0	1	0	**1**
Commissariat aux langues officielles	0	0	0	1	0	0	0	**1**
Commission canadienne des droits de la personne	0	0	0	3	1	0	2	**6**
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	0	0	0	22	3	8	4	**37**
Commission de la fonction publique	0	0	0	6	0	0	0	**6**
Commission des relations de travail dans la fonction publique	0	0	0	0	0	1	0	**1**
Commission nationale des libérations conditionnelles	0	0	0	1	1	14	3	**19**
Communications	1	0	0	7	0	3	0	**11**
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	0	0	0	2	0	0	0	**2**
Conseil du Trésor (Secrétariat)	0	0	0	2	0	0	0	**2**
Consommateurs et Sociétés	11	0	0	10	0	5	0	**26**
Cour fédérale du Canada	1	0	0	0	0	0	0	**1**
Défense nationale (fonctionnaires)	25	14	0	90	17	71	52	**269**
Diversification de l'économie de l'Ouest	0	1	0	0	0	1	0	**2**
Emploi et Immigration	69	10	0	188	44	224	85	**620**
Énergie, Mines et Ressources	2	0	0	3	0	6	2	**13**
Environnement	7	0	0	14	2	29	4	**56**
Expansion industrielle régionale	2	0	0	10	0	4	0	**16**
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	7	0	1	4	1	5	2	**20**
Justice	0	0	0	0	0	2	1	**3**
Musées nationaux du Canada	3	1	0	1	0	1	1	**7**
Office national de l'énergie	0	0	0	0	0	1	0	**1**
Office national des transports	1	0	0	0	0	0	0	**1**
Pêches et Océans	2	0	0	9	1	9	2	**23**
Revenu national (Douanes et Accise)	16	1	0	24	4	36	22	**103**
Revenu national (Impôt)	39	5	0	82	12	63	55	**256**
Santé nationale et Bien-être social	1	2	0	10	5	12	6	**36**
Secrétariat d'État du Canada	2	4	0	6	0	3	0	**15**
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	0	0	0	3	0	0	0	**3**
Service canadien des forêts	0	0	0	0	0	2	3	**5**
Service correctionnel du Canada	24	0	2	58	8	63	44	**199**
Solliciteur général	0	0	0	0	0	1	0	**1**
Statistique Canada	1	1	0	3	0	15	0	**20**
Transports	14	1	0	52	1	58	16	**142**
Travail	1	0	0	0	0	3	1	**5**
Travaux publics	1	1	0	14	3	21	2	**42**
Tribunal canadien du commerce extérieur	1	0	0	1	0	0	0	**2**
Total	**250**	**51**	**3**	**691**	**110**	**739**	**323**	**2 167**

[a]Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.
[b]Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appelant en question.

55 Appels et catégorie professionnelle

Nombre d'appelants dont les appels[a] ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon la catégorie professionnelle, 1989

	Appels accueillis			Appels rejetés				
Catégorie professionnelle	Avec audience	Avec audience *(ministère a concédé)*	Sans audience *(ministère a concédé)*	Avec audience	Avec audience *(retiré par l'appelant)*	Sans audience *(retiré par l'appelant)*	Droit d'appel non reconnu[b]	**Total**
Gestion	0	0	0	8	0	9	3	**20**
Scientifique et professionnelle	12	2	0	36	5	66	17	**138**
Administration et service extérieur	128	8	0	356	48	382	155	**1 077**
Technique	17	4	0	70	7	67	16	**181**
Soutien administratif	57	16	1	114	33	126	66	**413**
Exploitation	36	21	2	107	17	89	66	**338**
Total	**250**	**51**	**3**	**691**	**110**	739	**323**	2 167

[a] Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.
[b] Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appelant en question.

56 Appels, provenance des nominations et méthodes de sélection

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel, dont l'appel a été réglé, pour lesquelles un ou plusieurs appels ont été accueillis; nombre d'appelants dont les appels ont été accueillis ou rejetés ou dont le droit d'appel n'a pas été reconnu, selon la provenance des nominations et la méthode de sélection, 1989

	Méthodes de sélection[a]				Résultats des appels			
Provenance des nominations et méthode de sélection	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel[b]	Appels réglés[b]	Appels accueillis	Appels accueillis	Appels rejetés	Droit d'appel non reconnu[c]	**Total**
Ministères *(dotation déléguée)*								
Concours internes	225	15	12	0	0	17	1	**18**
Sans concours	13	14	12	2	2	6	8	**16**
Total	**238**	**29**	**24**	**2**	**2**	**23**	**9**	34
Commission de la Fonction publique *(dotation non-déléguée)*								
Concours internes	8 838	1 006	1 075	152	243	1 427	96	**1 766**
Sans concours	234	224	212	34	59	90	218	**367**
Total	**9 072**	**1 230**	**1 287**	**186**	**302**	**1 517**	**314**	2 133
CFP et ministères								
Concours internes	9 063	1 021	1 087	152	243	1 444	97	**1 784**
Sans concours	247	238	224	36	61	96	226	**383**
Total global[d]	**9 310**	**1 259**	**1 311**	**188**	**304**	**1 540**	**323**	2 167

[a] Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.
[b] Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que des appels sont parfois reportés à l'année suivante.
[c] Le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appelant en question.
[d] Le total des méthodes de sélection pour lesquelles des appels ont été réglés est inférieur au total global des appels parce que plusieurs personnes peuvent en appeler d'une même méthode de sélection.

57 Méthodes de sélection, appels et catégorie professionnelle

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel, pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés, et pour lesquelles au moins un appel a été accueilli, selon la catégorie professionnelle, 1989

	Méthodes de sélection[a]			
Catégorie professionnelle	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel[b]	Appels réglés[b]	Appels accueillis
Gestion	234	17	14	0
Scientifique et professionnelle	782	109	110	10
Administration et service extérieur	3 339	551	575	87
Technique	912	126	142	18
Soutien administratif	3 212	274	285	40
Exploitation	831	182	185	33
Total	**9 310**	**1 259**	**1 311**	**188**

[a] Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.
[b] Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.

58 Méthodes de sélection, appels et lieu de travail

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel, pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés, et pour lesquelles au moins un appel a été accueilli, selon le lieu de travail, 1989

	Méthodes de sélection[a]			
Lieu de travail	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel[b]	Appels réglés[b]	Appels accueillis
Terre-Neuve	252	31	32	6
Île-du-Prince-Édouard	99	12	10	2
Nouvelle-Écosse	426	64	71	15
Nouveau-Brunswick	382	50	51	8
Québec (sauf RCN)	1 138	245	269	39
Région de la Capitale nationale	3 160	261	266	42
Ontario (sauf RCN)	1 497	262	255	38
Manitoba	462	59	63	4
Saskatchewan	239	36	37	7
Alberta	603	79	82	6
Colombie-Britannique	922	139	157	17
Yukon	50	3	3	1
Territoires du Nord-Ouest	34	2	3	1
Étranger	10	5	5	0
Divers lieux	36	11	7	2
Total	**9 310**	**1 259**	**1 311**	**188**

[a] Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.
[b] Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.

59 Méthodes de sélection, appels et ministère

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel, ayant fait l'objet d'un appel, à l'égard desquelles l'appel ou les appels sont réglés, et à l'égard desquelles au moins un appel a été accueilli, selon le ministère, 1989

	Méthodes de sélection[1]			
Ministère	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel[2]	Appels réglés[3]	Appels accueillis
Affaires extérieures	76	18	17	0
Affaires indiennes et du Nord canadien	220	19	23	8
Agence canadienne de développement international	26	4	3	1
Agence de promotion économique du Canada atlantique	27	0	1	0
Agriculture	308	38	40	3
Anciens combattants	161	18	11	3
Approvisionnements et Services	427	51	55	2
Archives nationales du Canada	27	1	2	2
Bibliothèque nationale du Canada	29	2	3	0
Bureau canadien de la sécurité aérienne	10	0	1	0
Bureau de l'administrateur de l'Office du transport du grain	5	2	0	0
Bureau de la Coordonnatrice, Situation de la femme	2	0	0	0
Bureau de privatisation et des affaires réglementaires	7	0	0	0
Bureau de services juridiques des pensions	5	1	1	0
Bureau des relations fédérales-provinciales	1	0	0	0
Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale	2	0	0	0
Bureau du Conseil privé	30	0	0	0
Bureau du Directeur général des élections	6	0	0	0
Bureau du surintendant des institutions financières	16	0	0	0
Centre canadien de gestion	3	0	0	0
Commissariat aux langues officielles	14	1	1	0
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée	5	0	0	0
Commission canadienne des droits de la personne	7	6	4	0
Commission de l'immigration et du statut de réfugié	43	9	16	0
Commission de la fonction publique	107	4	4	0
Commission de révision des marchés publics	1	0	0	0
Commission des relations de travail dans la fonction publique	18	1	1	0
Commission nationale des libérations conditionnelles	23	8	9	0
Communications	105	10	9	1
Conseil canadien des relations du travail	3	0	0	0
Conseil d'examen du prix des médicaments	1	0	0	0
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses	1	0	0	0
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	24	2	2	0
Conseil du Trésor (Bureau du Contrôleur général)	8	0	0	0

suite du relevé 59

Ministère	Méthodes de sélection[a]			
	Ouvrant droit à un appel	Ayant fait l'objet d'un appel[b]	Appels réglés[b]	Appels accueillis
Conseil du Trésor (Secrétariat)	18	1	1	0
Consommateurs et Sociétés	127	17	14	4
Cour canadienne de l'impôt	9	0	0	0
Cour fédérale du Canada	15	2	1	1
Cour suprême du Canada	1	0	0	0
Défense nationale (fonctionnaires)	1 087	163	173	27
Diversification de l'économie de l'Ouest	35	1	1	1
Emploi et Immigration	1 441	281	294	51
Energie, Mines et Ressources	108	10	12	2
Environnement	467	46	50	5
Expansion industrielle régionale	97	9	12	2
Finances	26	0	0	0
Gendarmerie royale du Canada (fonctionnaires)	173	19	16	6
Greffe du Tribunal de la concurrence	1	0	0	0
Investissement Canada	1	0	0	0
Justice	75	1	3	0
Musées nationaux du Canada	25	4	5	2
Office national de l'énergie	10	1	1	0
Office national des transports	70	0	1	1
Pêches et Océans	238	14	18	2
Revenu national (Douanes et Accise)	550	65	63	6
Revenu national (Impôt)	871	136	145	20
Santé nationale et Bien-être social	331	31	29	3
Sciences et Technologie	5	0	0	0
Secrétariat d'État du Canada	68	9	10	3
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	3	1	1	0
Secrétariat du Gouverneur général	4	0	0	0
Service canadien des forêts	16	3	3	0
Service correctionnel du Canada	326	92	96	14
Solliciteur général	19	3	1	0
Statistique Canada	135	10	13	2
Transports	902	101	107	12
Travail	41	5	5	1
Travaux publics	261	37	31	2
Tribunal canadien du commerce extérieur	6	2	2	1
Total	**9 310**	**1 259**	**1 311**	**188**

[a] Inclut les cas pour lesquels il a fallu déterminer si le comité d'appel avait compétence ou non.
[b] Le nombre de méthodes de sélection pour lesquelles l'appel ou les appels ont été réglés n'est pas le même que celui des méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel parce que certains cas sont reportés à l'année suivante.

60 Formation professionnelle et lieu de travail

Répartition des participants aux cours de formation professionnelle de la Commission selon le lieu de travail et le domaine de cours, 1989

	Domaine de cours									
Lieu de travail	Orientation en gestion	Théorie et pratiques de gestion	Informatique	Gestion des finances	Gestion du matériel	Gestion du personnel	Approche systémique en formation	Perfectionnement individuel	Vérification	**Total**
Terre-Neuve	0	**19**	7	**20**	0	**0**	0	**0**	0	**46**
Île-du-Prince-Édouard	0	**17**	0	**16**	0	**10**	0	**0**	0	**43**
Nouvelle-Écosse	0	**136**	53	**62**	39	**160**	0	**21**	0	**471**
Nouveau-Brunswick	0	**91**	37	**35**	0	**15**	0	**0**	0	**178**
Québec (sauf RCN)	43	**387**	95	**69**	20	**219**	0	**56**	6	**895**
Région de la Capitale nationale	325	**3 453**	1 573	**776**	147	**1 574**	82	**365**	80	**8 375**
Ontario (sauf RCN)	20	**128**	61	**149**	10	**123**	0	**66**	0	**557**
Manitoba	27	**128**	32	**70**	37	**72**	0	**47**	0	**413**
Saskatchewan	0	**50**	0	**22**	0	**25**	0	**43**	0	**140**
Alberta	43	**220**	16	**82**	34	**111**	0	**44**	0	**550**
Colombie-Britannique	0	**87**	31	**110**	15	**168**	0	**38**	0	**449**
Yukon	0	**10**	0	**0**	0	**27**	0	**0**	0	**37**
Territoires du Nord-Ouest	16	**28**	0	**0**	0	**23**	0	**50**	0	**117**
Total	**474**	**4 754**	**1 905**	**1 411**	**302**	**2 527**	**82**	**730**	**86**	**12 271**[a]

[a]Ce total n'inclut pas les 5 565 participants à des cours à forfait. Les cours à forfait comprennent les cours inscrits au calendrier donnés à contrat, les cours adoptés aux besoins particuliers d'un ministère et les cours conçus particulièrement pour un ministère.

61 Formation professionnelle et langue d'enseignement

Répartition des cours de formation professionnelle donnés par la Commission, selon le domaine de cours et la langue d'enseignement, 1989

	Langue d'enseignement		
Domaine de cours	Français	Anglais	**Total**
Orientation en gestion	10	19	**29**
Théorie et pratiques de gestion	74	210	**284**
Informatique	29	142	**171**
Gestion des finances	11	73	**84**
Gestion du matériel	3	14	**17**
Gestion du personnel	42	131	**173**
Approche systémique en formation	2	5	**7**
Perfectionnement individuel	7	30	**37**
Vérification	1	5	**6**
Total	**179**	**629**	**808**[a]

[a]Ce total n'inclut pas les 365 cours à forfait. Les cours à forfait comprennent les cours inscrits au calendrier donnés à contrat, les cours adaptés aux besoins particuliers d'un ministère et les cours conçus particulièrement pour un ministère.

62 Formation professionnelle et catégorie professionnelle

Répartition des participants aux cours de formation professionnelle de la Commission, selon le domaine de cours et la catégorie professionnelle, 1989

	Catégorie professionnelle							
Domaine de cours	Gestion	Scientifique et professionnelle	Administration et service extérieur	Technique	Soutien administratif	Exploitation	Autres[a]	**Total**
Orientation en gestion	0	42	279	31	41	10	71	**474**
Théorie et pratiques de gestion	61	447	2 342	264	871	32	737	**4 754**
Informatique	16	98	688	117	685	13	288	**1 905**
Gestion des finances	2	49	551	49	601	9	150	**1 411**
Gestion du matériel	0	12	81	16	107	28	58	**302**
Gestion du personnel	6	83	908	127	1 088	29	286	**2 527**
Approche systémique en formation	0	7	50	9	3	2	11	**82**
Perfectionnement individuel	76	75	186	81	95	14	203	**730**
Vérification	2	1	61	1	4	0	17	**86**
Total	**163**	**814**	**5 146**	**695**	**3 495**	**137**	**1 821**	**12 271[b]**

[a] La demande de formation ne précise pas la catégorie professionnelle.

[b] Ce total n'inclut pas les 5 565 participants à des cours à forfait. Les cours à forfait comprennent les cours inscrits au calendrier donnés à contrat, les cours adaptés aux besoins particuliers d'un ministère et les cours conçus particulièrement pour un ministère.

63 Formation linguistique

Répartition des étudiants aux cours de formation linguistique, selon la catégorie professionnelle et la langue étudiée, 1989

	Langue étudiée						
	Français			Anglais			
Catégorie professionnelle	Cours continus	Autres cours	Total	Cours continus	Autres cours	Total	**Total global**
Gestion	40	819	859	0	13	13	**872**
Scientifique et professionnelle	78	1 387	1 465	13	240	253	**1 718**
Administration et service extérieur	228	2 382	2 610	42	435	477	**3 087**
Technique	30	602	632	19	157	176	**808**
Soutien administratif	107	2 162	2 269	54	741	795	**3 064**
Exploitation	25	281	306	4	181	185	**491**
Autres[a]	861	3 974	4 835	143	662	805	**5 640**
Total[b]	**1 369**	**11 607**	**12 976**	**275**	**2 429**	**2 704**	**15 680**

[a] Comprend les étudiants des ministères et organismes ne faisant pas partie du Système informatisé sur les langues officielles (SILO).

[b] Les chiffres relatifs à la clientèle étudiante ayant bénéficié de formation linguistique représentent, non des individus différents mais le nombre d'inscriptions aux divers cours de langues. Ainsi, une même personne ayant suivi, par exemple, deux cours différents pendant l'année compte pour deux inscriptions dans les données de ce rapport.

64 Formation linguistique et région

Répartition des étudiants aux cours de formation linguistique, selon la langue étudiée, la modalité du cours et la région, 1989

Langue étudiée et modalité des cours	Région					
	RCN	Atlantique	Québec	Ontario	L'Ouest	Total
Français						
• Continus	1 032	132	27	93	85	**1 369**
• Non-continus	2 703	390	12	245	579	**3 929**
• Spéciaux	1 248	40	704	0	17	**2 009**
• Hors des heures de travail	1 112	856	113	1 023	2 565	**5 669**
Total	**6 095**	**1 418**	**856**	**1 361**	**3 246**	**12 976**
Anglais						
• Continus	61	0	214	0	0	**275**
• Non-continus	567	21	209	0	0	**797**
• Spéciaux	131	31	94	0	0	**256**
• Hors des heures de travail	105	16	1 236	0	19	**1 376**
Total	**864**	**68**	**1 753**	**0**	**19**	**2 704**
Total global	**6 959**	**1 486**	**2 609**	**1 361**	**3 265**	**15 680**

LEXIQUE

LEXIQUE

A

Année-personne

Correspond à l'emploi d'une personne pendant une année complète ou l'équivalent.

Appel

Demande pour qu'un comité, constitué aux termes du paragraphe 5d) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, fasse enquête sur les circonstances entourant une nomination interne de fait ou en instance, ou une recommandation de renvoi ou de rétrogradation pour incompétence ou incapacité.

Autochtones

Les autochtones du Canada englobent les Indiens inscrits, les Indiens non inscrits, les Métis et les Inuit.

C

Cas de juridiction douteuse

Se produit lorsqu'un appel a été interjeté dans des circonstances qui ne semblent pas le justifier, par exemple, dans le cas de concours publics ou de concours où aucun candidat n'a été reçu, et de nominations sans concours pour lesquelles la Commission n'a pas émis d'opinion favorable. La plupart de ces cas se règlent par voie administrative.

Catégorie de la gestion

Catégorie professionnelle se composant de deux groupes de cadres (EX et SM) chargés de l'élaboration des objectifs généraux, de la formulation et de l'application des programmes, de la conception et de l'application des méthodes de gestion et de la gestion du personnel, des finances et des relations publiques.

Catégorie professionnelle

Vaste série de familles d'emplois qui se distinguent par la nature des fonctions propres à chaque emploi et par le type de préparation scolaire requise.

Cessation d'emploi

Fin de l'emploi d'une personne dans la partie de la fonction publique où la Commission a le droit et le pouvoir exclusifs de nomination.

Chances d'avancement amoindries

Il incombe à la Commission de décider si la progression immédiate de carrière d'un fonctionnaire a été ou serait entravée par la nomination de fait ou en instance, sans concours, d'un autre fonctionnaire. Si on estime que les chances ont été amoindries, un comité d'appel a alors compétence pour entendre un appel dans ce sens.

Concours interne

Concours auquel seuls les employés de la fonction publique peuvent participer. Les candidats sont invités par voie d'avis à faire acte de candidature ou bien sont retenus à partir d'un répertoire d'employés admissibles.

Concours public

Concours ouvert aux personnes employées à la fonction publique, ainsi qu'à celles qui ne le sont pas.

D

Décentralisation administrative

Cession, par le gouvernement, du contrôle et de l'exécution de certaines fonctions à un autre niveau gouvernemental ou à une administration locale.

Délégation des pouvoirs de dotation

Autorisation que la Commission donne à un administrateur général d'exercer en son nom certains de ses pouvoirs et fonctions, sous réserve de certaines conditions. La Commission approuve aussi la délégation par l'administrateur général de ces pouvoirs et fonctions à des personnes qui relèvent de lui.

Déploiement

Nomination, assujettie au *Décret d'exclusion des membres de la catégorie de la gestion*, d'un fonctionnaire appartenant à la catégorie de la gestion à un autre poste au même niveau, à un niveau plus élevé ou à un niveau moins élevé, à condition que la classification de l'employé ne change pas.

Dotation impérative (voir rubrique «Poste bilingue»)

Dotation non impérative (voir rubrique «Poste bilingue»)

Droit d'appel

Droit d'obtenir qu'un comité d'appel enquête sur une nomination de fait ou en instance dans les rangs de la fonction publique ou sur une recommandation de renvoi ou de rétrogradation pour incompétence ou incapacité.

E

Emploi à temps partiel (assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*)

Emploi dont le titulaire, ne travaillant pas à plein temps, est tenu habituellement de travailler plus du tiers des heures normales de service quotidien ou hebdomadaire établies pour les personnes qui s'acquittent d'un travail similaire (depuis le 1er janvier 1981).

Emploi à temps partiel (non assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*)

Emploi dont le titulaire n'est pas tenu habituellement de travailler plus du tiers des heures normales de service quotidien ou hebdomadaire établies pour les personnes qui s'acquittent d'un travail similaire (depuis le 1er janvier 1981).

Emploi à temps plein

Emploi pour lequel habituellement le service hebdomadaire normal doit correspondre à ce qui est prescrit dans la convention collective applicable ou à ce que prescrit l'employeur, selon le cas.

Emploi pour une durée indéterminée

Emploi à temps partiel ou à temps plein dont la durée n'est pas déterminée.

Emploi pour une période déterminée

Emploi à temps partiel ou à temps plein pendant une période déterminée d'avance (fonctionnaire nommé pour une période déterminée). Dans ce rapport, n'entrent que les fonctionnaires nommés pour une période déterminée d'au moins six mois.

Emploi saisonnier

Emploi à temps partiel ou à temps plein pendant certaines périodes de l'année.

Équité en matière d'emploi

Pratiques d'emploi destinées à s'assurer, tant sur le plan des attitudes que des systèmes, que le processus normal de dotation fasse en sorte que la fonction publique représente tous les groupes faisant partie du marché du travail canadien; et à s'assurer que des mesures correctives soient prises afin de rectifier tout désavantage historique qu'aient pu subir certains groupes désignés.

Excédentaires

Personnes ayant droit d'être prises en considération avant quiconque pour une nomination sans concours. Ce droit est accordé aux fonctionnaires appelés à être mis en disponibilité et jugés aptes à occuper un poste. La mise en disponibilité sera notifiée à un fonctionnaire s'il n'y a pas de poste de rechange à la fonction publique avant la fin de la période (normalement de six mois) ouvrant droit à une priorité d'employé déclaré excédentaire.

Exemption

- Dispense accordée par voie de décret à une personne unilingue, de sorte qu'elle puisse se présenter à un poste bilingue à dotation non impérative et y être nommée sous réserve de certaines conditions.
- Mécanisme qu'utilise la Commission pour exempter les personnes qui font preuve d'un degré élevé et soutenu de connaissance de la langue seconde, chaque fois qu'elles participent à une mesure de dotation en personnel.

Exigences linguistiques du poste

La ou les langues dont doit se servir le titulaire d'un poste dans l'exercice de ses fonctions : bilingue (français et anglais), anglais essentiel, français essentiel, anglais ou français.

F

Fonctionnaire en stage

Fonctionnaire dont les capacités et la compétence pour satisfaire aux exigences du poste sont mises à l'essai dans l'exercice de ses fonctions et de ses responsabilités pendant une période déterminée suivant la nomination.

Fonctionnaire touché

Fonctionnaire nommé pour une durée indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement de l'effectif.

Formation

- ***Cours d'orientation***
  Formation pour informer les employés au sujet de leur nouveau milieu de travail.
- ***Formation professionnelle et technique***
  Formation visant à faire en sorte que les fonctionnaires soient aptes à remplir leurs tâches de l'heure au niveau de rendement que requiert l'employeur.
- ***Perfectionnement***
  Formation visant à faire en sorte qu'on dispose d'un personnel compétent pour répondre aux exigences qui ont été recensées en matière de ressources humaines.

G

Groupe de la direction (EX)

Groupe professionnel supérieur de la catégorie de la gestion, qui comprend cinq niveaux et qui inclut la plupart des sous-ministres adjoints.

Groupe de la gestion supérieure (SM)

Groupe professionnel inférieur de la catégorie de la gestion, qui ne comprend qu'un seul niveau.

Groupe de minorités visibles (voir rubrique «Membres des groupes de minorités visibles»)

Groupe professionnel

Subdivision d'une catégorie professionnelle comprenant des types de tâches semblables pour lesquelles il faut des aptitudes de même nature. Cela s'applique souvent à un marché du travail déterminé dans le secteur privé.

I

Instrument de délégation des pouvoirs de dotation

Document par lequel la Commission autorise un administrateur général à exercer, en son nom, certains de ses pouvoirs et fonctions, sous réserve de certaines conditions, et approuve la délégation par l'administrateur en question de ces pouvoirs et fonctions à des personnes qui relèvent de lui.

Interventions

Déploiement interministériel planifié des cadres de direction et des cadres de gestion très prometteurs mais qui ont besoin de se perfectionner ou qui éprouvent des difficultés provisoires dans l'exercice de leurs fonctions ne découlant pas nécessairement de leur rendement.

M

Membres des groupes de minorités visibles

Ceux qui, de par leur origine ou leur couleur, appartiennent à une minorité visible au Canada.

Méthodes de sélection ayant fait l'objet d'un appel

Méthodes de sélection ayant donné lieu à un ou à plusieurs appels.

Méthodes de sélection ouvrant droit à un appel

Certaines méthodes de sélection qui peuvent donner lieu à un appel aux termes de l'article 21 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Mise en disponibilité

Fait de mettre fin à l'emploi d'une personne, aux termes du paragraphe 29(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, «dont les services ne sont plus nécessaires faute de travail ou par suite de la suppression d'une fonction». Dans ces circonstances, l'administrateur général peut, en conformité avec les règlements de la Commission, mettre le fonctionnaire en disponibilité. Cette décision est sans appel.

Mobilité des fonctionnaires

Mouvement d'un fonctionnaire au sein d'un ministère ou d'un ministère à un autre, ou lorsque le groupe ou le sous-groupe professionnel change ou encore le type d'emploi, passant par exemple d'une période déterminée à une durée indéterminée.

Mutation latérale

Nomination d'un fonctionnaire à un poste (au même niveau du même groupe et sous-groupe professionnel, ou dans un autre groupe ou sous-groupe) de sorte que l'écart entre le taux maximal de traitement du nouveau poste et celui du poste antérieur est inférieur à la plus petite augmentation d'échelon du nouveau poste. Si le nouveau poste ne comporte aucune augmentation fixe d'échelon, l'écart doit être inférieur à 4 % du taux maximal de traitement du poste antérieur.

Mutation régressive

Nomination d'un fonctionnaire à un poste (de niveau inférieur dans le même groupe ou sous-groupe professionnel ou dans un autre groupe ou sous-groupe) dont le taux maximal de traitement est inférieur à celui du poste qu'occupait le fonctionnaire. L'écart entre les taux maximaux de traitement doit être équivalent ou supérieur à la plus petite augmentation d'échelon du poste antérieur. Si le poste antérieur ne comporte aucune augmentation fixe d'échelon, la diminution du taux maximal doit être d'au moins 4 %.

N

Nomination externe

Nomination d'une personne n'appartenant pas à la fonction publique ou appartenant à un organisme gouvernemental non assujetti à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Nomination interne

Nomination au sein d'un ministère, ou nomination interministérielle, assujettie à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Norme linguistique

Description normalisée des degrés de compétence en langue seconde pour chaque aptitude linguistique, afin que le titulaire d'un poste bilingue puisse s'acquitter de ses fonctions.

P

Personne handicapée

Aux fins de l'emploi, on entend par personne handicapée une personne qui se considère désavantagée ou qui croit qu'un employeur la considérerait ainsi en raison d'un handicap physique, mental, psychiatrique ou sensoriel ou d'une difficulté d'apprentissage de nature permanente.

Poste bilingue

- ***à dotation impérative***
  Poste bilingue dont le titulaire doit satisfaire aux exigences linguistiques à la nomination.
- ***à dotation non impérative***
  Poste bilingue dont le titulaire peut ne pas satisfaire aux exigences linguistiques à la nomination à condition : qu'il soit admissible à la formation linguistique aux frais de l'État et qu'il s'engage par écrit à satisfaire aux exigences linguistiques du poste dans les délais prescrits ou, s'il n'est pas en mesure de le faire, à accepter une mutation à un autre poste pour lequel il est qualifié; ou qu'il n'ait pas à satisfaire aux exigences linguistiques pour une question d'âge, de longs états de service, ou pour des raisons de convenance personnelle.

Postvérification

Activité de suivi d'une vérification pour déterminer la nature, la portée, la valeur et l'à-propos des mesures prises par le ministère pour corriger les lacunes relevées à la vérification.

Présentation

Fait de proposer des candidats recensés par voie de répertoire et dont les titres et qualités permettent de les retenir pour des postes à pourvoir.

Priorité

- ***administrative***
  Droit d'être pris en considération avant quiconque pour une nomination sans concours, en conformité avec la politique de la Commission.
- ***légale***
  Droit d'être nommé ou pris en considération avant quiconque pour une nomination sans concours, comme le prescrit la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Privatisation

Vente ou cession, par le gouvernement, du contrôle et de l'exécution de certaines fonctions au secteur privé.

Profil linguistique

Les degrés de compétence requis en langue seconde pour chacune des langues officielles et sur trois plans : lire, écrire et communiquer de vive voix (compréhension auditive et expression orale étant considérées comme un seul acte de communication).

Promotion

Nomination d'un fonctionnaire à un poste (de niveau supérieur dans le même groupe ou sous-groupe professionnel, ou dans un autre groupe ou sous-groupe) dont le taux maximal de traitement dépasse celui de son poste antérieur d'une somme équivalente ou supérieure à la plus petite augmentation d'échelon du nouveau poste. Si le nouveau poste ne comporte aucune augmentation fixe d'échelon, l'augmentation doit être égale ou supérieure à 4 % du taux de traitement maximal du poste antérieur.

R

Réaménagement de l'effectif

Situation qui se produit lorsqu'un administrateur général ou son agent délégué décide que les services d'un ou de plusieurs fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date, en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction. Il y a réaménagement majeur lorsque au moins dix fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée dans un ministère, dans un ou plusieurs lieux de travail, sont touchés en même temps.

Reclassification

Nomination d'un fonctionnaire à un poste qui a été réévalué lorsque la catégorie professionnelle, le groupe, le sous-groupe ou le niveau change par rapport au poste qu'occupait l'intéressé auparavant.

Reconduction d'une nomination pour une période déterminée

Renouvellement d'une nomination pour une période déterminée au même poste et pour une autre période déterminée, lors-

que la durée d'emploi est cumulative et continue aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et d'au moins six mois dans le même poste.

Renvoi pour incompétence ou incapacité

Fait de mettre fin à l'emploi d'une personne aux termes du paragraphe 31(1) de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* lorsque «l'administrateur général juge un fonctionnaire incompétent dans l'exercice des fonctions de son poste ou incapable de remplir ces fonctions». L'administrateur général recommande ce renvoi à la Commission et le fonctionnaire visé peut faire appel devant un comité constitué par la Commission.

Ressourcement

Certaines activités dont s'acquitte la Commission en rapport avec la catégorie de la gestion : déploiement interministériel planifié, dotation et orientation des membres de la catégorie.

Rétrogradation

Nomination d'un fonctionnaire à un poste dont le taux maximal de traitement est inférieur à celui de son ancien poste. La rétrogradation intervient pour cause d'incompétence ou d'incapacité, en fonction d'une recommandation du ministère aux termes de l'article 31 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Le fonctionnaire touché peut en appeler de cette recommandation devant un comité constitué par la Commission.

S

Sélection par voie de concours

Méthode de sélection par laquelle on se sert soit d'un avis de concours soit d'un répertoire pour recenser les candidats.

Sélection sans concours

Méthode de sélection qui se fait par voie de reclassification, de mutation latérale, de mutation régressive, de promotion ou de nomination par priorité.

Sous-représentation

Présence à la fonction publique d'un groupe donné de personnes en nombre moindre que ce ne devrait être le cas, compte tenu de la représentation de ce groupe sur le marché du travail.

Statut linguistique d'un titulaire

Statut du fonctionnaire qui répond ou non aux exigences linguistiques d'un poste bilingue : «satisfait aux exigences», «doit satisfaire aux exigences», ou «n'est pas tenu de satisfaire aux exigences».

T

Types d'emploi

Emplois variant en fonction de la durée de la nomination : emploi pour une durée indéterminée, emploi pour une période déterminée, emploi saisonnier, emploi à plein temps et emploi à temps partiel.

Types de nominations

Les divers modes de nomination à un poste : promotion, mutation latérale, mutation régressive, rétrogradation, reconduction, reclassification.

V

Vérification ou vérification de la gestion du personnel

Examen et évaluation systématiques des ministères et des organismes, afin de déterminer dans quelle mesure ils respectent les politiques, les procédures et les systèmes du Conseil du Trésor ou de la Commission en matière de personnel et comment ils appliquent les pouvoir délégués en matière de gestion du personnel.

Les bureaux de la Commission

Administration centrale

L'Esplanade Laurier, Tour ouest
300, avenue Laurier ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0M7

(613) 996-5010
ATME (appareil de télécommunications pour malentendants):
993-4126

Bureaux régionaux et de district

Atlantique

Bureau régional
Immeuble Brunswick
1888, rue Brunswick
7e étage
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 1M8

(902) 426-2990
ATME : 426-6246

Bureaux de district
Immeuble Central and Eastern Trust
Bureau 603
860, rue Main
Moncton (Nouveau-Brunswick)
E1C 1G2

(506) 857-6616
ATME : 857-6624

Édifice du gouvernement du Canada, ouest
2e étage
354, rue Water
St. John's (Terre-Neuve)
A1C 1C4

(709) 772-4812
ATME : 772-4317

Confederation Court Mall
Bureau 302
134, rue Kent
Charlottetown
(Île-du-Prince-Édouard)
C1A 8R8

(902) 566-7030
ATME : 566-7039

Québec

Bureau régional
Complexe Guy-Favreau
8e étage
200, boulevard René-Lévesque ouest
Montréal (Québec)
H2Z 1X4

(514) 283-5776
ATME : 283-2467

Bureau de district
Place Sillery
Bureau 205
1122, chemin St-Louis
Sillery (Québec)
G1S 1E5

(418) 648-3230

Capitale nationale

Bureau régional
Immeuble Vanguard
Bureau 701
171, rue Slater
Ottawa (Ontario)
K1A 0M7

(613) 996-8436
ATME : 996-1205

Ontario

Bureau régional
Immeuble Dominion Public
3e étage
1, rue Front ouest
Toronto (Ontario)
M5G 2R5

(416) 973-3131
ATME : 973-2269

Bureaux régionaux et de district

Manitoba et Saskatchewan

Bureau régional
Immeuble Revenue
Bureau 400
391, avenue York
Winnipeg (Manitoba)
R3C 4G8

(204) 983-2486
ATME : 983-6066

Bureau de district
Immeuble de la Banque Canadienne
Impériale de Commerce
Bureau 1010
1867, rue Hamilton
Regina (Saskatchewan)
S4P 2C2

(306) 780-5720
ATME : 780-6719

Alberta et Territoires du Nord-Ouest

Bureau régional
Canada Place
830 — 9700, avenue Jasper
Edmonton (Alberta)
T5J 4G3

(403) 495-3144
ATME : 495-3130

Programmes des carrières du Grand Nord
Immeuble Precambrian
4922, 52e rue
C.P. 2730
Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)
X1A 2R1

(403) 873-3525

Immeuble 161
C.P. 1119
Iqaluit (Territoires du Nord-Ouest)
X0A 0H0

(819) 979-6268

Pacifique et Yukon

Bureau régional
Centre Sinclair
5e étage
757, rue Hastings ouest
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6C 3G4

(604) 666-0350
ATME : 666-6868

Bureau de district
(incluant le Programme
des carrières
du Grand Nord)
Centre Yukon
Bureau 200
4114, 4e avenue
Whitehorse (Yukon)
Y1A 4N7

(403) 668-4487